المشكلات الإجتماعية والإقتصادية التي تواجة العاملات الأردنيات

في مدينة الحسن الصناعية

"دراسة ميدانية"

إعداد

راكان راضي الحراحشة

المشرف

الأستاذ الدكتور محمد الدقس

قدمت هذه الدراسة إستكمالا" لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في علم الإجتماع

كلية الدراسات العليا

الجامعـــــة الأردنية

أيــار ٢٠١١

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه العاملات الأردنيات في مدينة الحسن الصناعية) وأجيزت بتاريخ ٢٠١١/٥/١٢

أعضاء لجنة المشاركة		التوقيع
أ.د. محمد عبد المولى الدقس	(مشرفاً)	....
أ.د. عبد المهدي عبد الله السودي	(عضواً)	....
أ.د. خليل نمر درويش	(عضواً)	....
أ.د. عبد العزيز علي الخزاعلة (جامعة اليرموك)	(عضواً)	....

الإهــــــداء

*إلى روح والدي الشهيد راضي احمد الحراحشة رحمه الله
واسكنه فسيح جنانه

*إلى من علمني النجاح والصبر

إلى من افتقده في مواجهة الصعاب

ولم تمهله الدنيا لأرتوي من حنانه..(عمي رضا رحمه الله)

*إلى من كانوا يضيئون لي الطريق

ويساندوني ويتنازلون عن حقوقهم

لإرضائي والعيش في هناء.. أعمامي

(رضوان،ظاهر،خالد،علي،عبداللة)

*إلى منبع الحنان ورمز الحب الصافي

والدتي الغالية " أم راكان"

*إلى شمعه أملي وسندي في الحاضر والماضي والمستقبل

زوجتي العزيزة " أم قيس"
إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي
(ريا،قيس وأحمد)

الشكر والتقدير

لا يسعني وقد أنجزت هذه الرسالة إلا أن أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتور محمد الدقس الذي تفضل وأشرف على الرسالة ،وكان لي خير معلم وموجة ، فقد كان لتوجيهاته القيّمة الدور الكبير في إنجاز هذا البحث ، فله مني أسمى آيات الشكر والعرفان بالجميل.

كما أتقدم بالشكر والتقدير للأساتذة الكرام:

الأستاذ الدكتور خليل درويش

الأستاذ الدكتور عبد المهدي السودي

الأستاذ الدكتور عبد العزيز خزاعلة

لتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل المتواضع آمل أن ينال حسن تقديرهم وأن يكون عند حسن ضنهم، متمنيا" لهم الصحة والعافية.

كما لا يفوتني شكر كل من ساهم في إنجاز هذا البحث.

قائمة المحتويات

الموضوع | **الصفحة**

قرار لجنة المناقشة.. ب
الإهداء.. ج
الشكر والتقدير... د
قائمة المحتويات.. هـ
قائمة الجداول.. ز
قائمة الأشكال.. ح
قائمة الملاحق.. ط
الملخص... ك
الفصل الأول : مدخل إلى الدراسة... 1
1-1مقدمــــة.. 2
1- 2 مشكلة الدراسة 3
1-3 أهمية الدراسة 4
1-4 أهداف الدراسة 6
1-5 تساؤلات الدراسة 6
1-6 الدراسات السابقة 7
1-7 خاتمة وتعقيب.. 14
الفصل الثاني: مشكلات المرأه العاملة في بيئة العمل.................................... 15
2-1 تمهيد... 16
2-2 الظروف الفيزيقية المحيطة بالمرأة العاملة في المؤسسة الصناعية............. 16
2-2-1 الإضاءه... 16
2-2-2 الحراره والرطوبة... 17
2-2-3 الضوضاء.. 18

2-2-4 التعب والملل.. 19

2-2-5 طول ساعات العمل.. 20

2_3 الأمراض المهنية والمشكلات الناجمة عنها....................................... 20

2-4 طرق الوقاية من الأمراض المهنية 21

الفصل الثالث:المشكلات الإجتماعية والإقتصادية.. 23

3-المشكلات الإجتماعية التي تواجة العاملات الأردنيات العاملات في الصناعة.........

3-1 تمهيد.. 24

3-2 ماهية المشكلة الإجتماعية والإقتصادية.. 25

3-3مشكلة التغيب عن العمل 27

3-4 مشكلة الإغتراب في العمل... 30

3-5 مشكلات العلاقات الإجتماعية... 32

3-6 المشكلات الاسرية .التي تعيق عمل المرأة في الصناعة............. 34

4 – المشكلات الاقتصادية التي تواجة العاملات الأردنيات في الصناعة........... 36

4-1 مشكلة تدني الأجور وجمودها... 36

4-2 مشكلة التعويضات.. 39

4-3 مشكلة السكن وصعوبة المواصلات... 40

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية.. 41

5-1 منهج الدراسة 42

5-2 مجتمع الدراسة ....,.. 42

5-3 عينة الدراسة 42

5-4 أدوات جمع البيانات 44

5-5 إختيار الصدق والثبات للاداة 44

5-6 المعالجة الإحصائية 45

الفصل الخامس : تحليل البيانات وتفسيرها... 46

1-6 مقدمة.. 47

2-6 تحليل البيانات 47
الفصل السادس : النتائج العامة والتوصيات..75
1-7 النتائج العامة 76
1-1-7 النتائج المتعلقة بالخصائص الإجتماعية والإقتصادية للعاملات.........76
2-1-7 النتائج المتعلقة بالمشكلات الإجتماعية......................................79
3-1-7 النتائج المتعلقة بالمشكلات الإقتصادية......................................83
2-7 التوصيات 85
قائمة المراجع 87
الملاحق..90
الملخص باللغة الإنجليزية 96

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	توزيع المدن الصناعية في المملكة	2
2	عدد الشركات والعمال في مدينة الحسن الصناعية	4
3	حجم عينة الدراسة وفقا للعدد العاملات في مدينة الحسن الصناعية	43
4	توزيع افراد العينة حسب العمر	47
5	توزيع افراد العينة وفقا للمستوى التعليمي	48
6	توزيع افراد العينة حسب الحالة الزواجية	49
7	توزيع أفراد العينة وفقا لعدد أفراد الأسرة	50
8	توزيع أفراد العينة وفقا لعدد العاملين في الأسرة	51
9	توزيع افراد العينة وفقا لمجال العمل	52
10	توزيع أفراد العينة حسب الدخل	53
11	توزيع أفراد العينة وفقا لسنوات الخدمة	54
12	توزيع أفراد العينة وفقا لساعات العمل	55
13	مقياس المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وفقا لاراء المبحوثين	56
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين للمشاكل الاجتماعية	57
15	اختبار One sample t-test الخاص بالمشكلات الاجتماعية	59
16	ترتيب المشكلات الاجتماعية تنازليا" حسب اراء المبحوثين	60
17	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو المشكلات الإقتصادية	69
18	ترتيب المشكلات الاقتصادية حسب آراء المبحوثين	71

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	المـوارد المحـدودة وغيـر المحـــــــدودة للمـــــشكلة الإقتصادية	26

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	استبانة الدراسة	90
2	كتـاب قـسم علـم الإجتمـاع لمدير مدينة الحسن الصناعية	95

المشكلات الإجتماعية والإقتصادية التي تواجة العاملات الاردنيات في مدينة الحسن الصناعية "دراسة ميدانية"

إعداد
راكان راضي الحراحشة

المشرف
الدكتور محمد الدقس

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف إلى المشكلات الإجتماعية والإقتصادية التي تواجة العاملات الأردنيات في مدينة الحسن الصناعية،والتي تعتبر معوقا" لها في تطورها في العمل وفي القيام بدورها الاجتماعي و الإقتصادي،واقتراح الحلول المناسبة من أجل تحسين أوضاع العاملات في العمل الصناعي،والتعرف على الخصائص الإجتماعية والإقتصادية للعاملات الأردنيات،والتعرف على الظروف الفيزيقية المحيطة بالعاملات،وطبيعة علاقة العمال مع الإدارة.

أما اسلوب جمع البيانات فكان عن طريق استخدام استبانة تحتوي على جزئين،حيث اشتمل الجزء الأول على المعلومات الديموقرافية للعاملات، واشتمل الجزء الثاني على (45) سؤال حول المشكلات التي تواجة العاملات في العمل.

ولقد تم إستخدام الإحصاء الوصفي التحليلي ،كونة أكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة،والمتمثل في استخدام التكرارات،والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،واختبار(ONE SANPLE TEST) لاختبار الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسط الكلي ومتوسط أداة القياس.

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملات الاردنيات في مدينة الحسن الصناعية،وقداشتملت عينة الدراسة على (275) عاملة أردنية، تم اختيارهن بطريقة العينة العشوائية المنتظمة من سبعة وعشرين مؤسسة صناعية قائمة في مدينة الحسن (اربد)بعد الرجوع الى سجلات العاملين في المصانع.

توصلت الدراسة الى نتائج عدة أهمها:

- أغلبية أفراد العينة تتركز أعمارهن في الفئة العمرية (25–29) الفئة الشابة،حيث بلغت نسبتهن (43.3%) ،وغالبهن عزباوات بنسبة(69.5%)، من ذوات المستوى التعليمي الثانوي بنسبة(32.7%).
- إن أهم المشكلات الإجتماعية التي تعاني منها العاملات الأردنيات في مدينة الحسن الصناعية كانت(الاختلاط مع الذكور في العمل ،ازدحام مكان العمل بالآلات والعمال،مشكلة العلاقات الإجتماعية في العمل،مشكلة التغيب عن العمل،مشكلات الظروف الفيزيقية في العمل).
- إن اهم المشكلات الإقتصادية التي تواجة العاملات الأردنيات في العمل في مدينة الحسن الصناعية كانت(الأجور وعدم كفايتها،مشكلة المواصلات،المكافئات والترقيات،مشكلة التامين الصحي والإسكان).

ومن أهم التوصيات المقترحة للدراسة:

- تحسين اجور العاملات في المدن الصناعية ،وتطبيق نظام الحوافز والمكافئات تبعا للإنتاج والإبداع في العمل .
- تفعيل نظام الترقية في المصنع حسب المستوى التعليمي ومدة الخدمة في المصنع والإبتعاد عن المحسوبية والمعرفة.
- تفعيل دور مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل من خلال زيادة عدد الجولات التفتيشية المفاجئة على المصانع،والإطلاع على مشكلات العاملات بشكل مباشر.
- إشراك العاملات بالتأمين الصحي الشامل.
- عقد دورات تدريبية متخصصة للمراقبين في المصنع تتضمن كيفية التعامل مع العاملات باسلوب جيد يضمن للعاملات الراحة والشعور بالأمان وعدم التعرض للسب والشتم.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

1-1 مقدمـــــــــة.

1-2 مشكلة الدراسة.

1-3 أهمية الدراسة.

1-4 أهداف الدراسة.

1-5 تساؤلات الدراسة.

1-6 الدراسات السابقة.

1-7 خاتمة وتعقيب.

1-1مقدمـــة:

يعتبر العمل مصدر كل إنتاج وثروة وحضارة، فبالعمل إنتقل الإنسان من البدائية إلـــى التحضر، وبالعمل تحرر من سطوة الطبيعة وسيطرتها وأخضعها لإرادته ، محــولا" مواردهـــا وثرواتها إلى خيرات ينتفع بها ، وبالعمل أقام الإنسان علاقاتــه الاجتماعيـــة فتوســـعت بـــذلك المجتمعات وازدهرت.

لقد كان العمل في الماضي مناطا" بالرجل وحده ، أمَا الآن وفي ظل الثورة الـــصناعية دخلت المرأة لسوق العمل بجانب الرجل ، مما أدى إلى تغيير في العمل التقليدي والعمل بأجر خارج المنزل. ولقد شغل موضوع المرأة وعلى مر العـــصور اهتمـــام الكثيـــر مـــن العلمـــاء والمفكرين والفلاسفة ، وأصبحت تشغل مواقعا" مختلفة ، وقد زادت أعدادها في العمل الصناعي، فقد بلغ عدد العاملات الأردنيات في المدن الصناعية المؤهلة QIZ (5175) عاملة أردنية،انظر الجدول رقم(1).

فالمرأة الأردنية رغم كل ما حققته من إنجازات تحسب لها في سوق العمل ، إلاّ أنها ما زالت تعاني من مشاكل عدة تشكل عائقا أمامها من انخراطها وانغماسها في العمل بشكل عام ، والعمل الصناعي بشكل خاص ، إذ أن غالبية التقارير الصادرة بهذا الـــشأن تؤكـــد أن المـــرأة العربية بعامة ما زالت تعاني من مشاكل في سوق العمل وعلى رأسها تـــدني أجرهـــا مقارنـــة بالرجال. ومما لا شك فيه هناك جملة من الأسباب أدت إلى تأخر المرأة في سوق العمل العربي منها الأمية، والعادات والموروثات الاجتماعية.

وستقوم هذه الدراسة بالتعرف على المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التـــي تواجـــه المرأة الأردنية وخاصة في مدينة الحسن الصناعية بإربد.

جدول رقم (1) توزيع المدن الصناعية في المملكة

المنطقة	عدد الشركات	أردنيون		مجموع الأردنيين	وافـــــدون		مجموع الوافدين	المجموع
		ذكور	إناث		ذكور	إناث		
سحــــــاب	26	478	639	1117	3535	1971	5506	6623
الحسن الصناعية	27	1331	2433	3764	4946	5375	10351	14115
الكـــــرك	2	355	498	853	275	1342	1617	2470
الضليـــــل	13	485	1214	1699	4985	5128	10113	11812
الجيــــــزة	1	9	46	55	2	0	2	57
الرصيفــــــة	2	292	345	637	139	88	227	864
المجمـــــــوع	71	2950	5175	8125	13912	13904	27816	35941

المصدر:إحصاءات وزارة العمل لأردنية حتى 2010/12/31م

1- 2 مشكلة الدراسة:

لقد مرت المجتمعات الصناعية بمراحل عدة عبر تطورها، حيث انتقلت المجتمعات من الصناعات البدائية التي كان يستعمل فيها الإنسان الأدوات البسيطة من الطبيعة، إلى الصناعات الأكثر تقـدما".إلا أن النقلـة النوعيـة لهـذه المجتمعـات جـاءت مـع الثـورة الـصناعية في أوروبا، والتي كانت من أبرز نتائجها، نشأت التجمعات الصناعية الحديثة ،والتـي تعـرف بالمدن الصناعية، والتي تركت بدورها أثارا" إيجابية في العالم بأسره، كزيادة الإنتـاج، ورفـع مستوى المعيشة للأفراد، وسهولة أداء العمل لاعتماده على الآلة (الدقس،2005) .

ومن ناحية أخرى برزت العديد من الجوانب السلبية لقيام المدن الـصناعية ، مـن أهمهـا تشغيل النساء ،والأطفال ،واستغلالهم ماديا" وبدنيا"، وذلك لانخفاض أجورهم (wags) مقارنـة مع الرجال العاملين في نفس المجال، وأيضا" لانصياعهم للأوامر من جهة أخرى، ممـا دفـع أصحاب العمل إلى زيادة ساعات العمل، بالإضافة إلى عدم مراعاة الظروف الصحية الملائمـة في بيئة العمل، وقد يعود ذلك لعدم قدرة هذه الفئة للدفاع عن نفسها، وجهلهـا بقـانون العمـل، وبحقوقها (الدقس،2005).

وكما أن للعمل مظاهرا" ايجابية،ومادية، ومعنوية، فإنه يمكن أن تكون له آثارا" سـلبيه على العامل كالاستغلال، وسوء التكيف ،وقد أشارت الدراسات إلى أن هناك أعمـالا" يؤديهـا العامل مجبرا" عليها، وهناك أعمالا" قد يتهرب منها، وقد لا تتفق هذه الأعمال مع ميول العامل فيشعر بالملل والإرهاق وينتظر بفارغ الصبر موعد انتهاء الوردية.

وهذا قد يؤدي إلى السلبية والتذمر وبالتالي إلحاق الضرر بالإنتاج، لهذا فإن من أهم العوامل التي تؤدي إلى هذه المشاكل شعور العامل بأنه موضع الاستغلال، فلا بد أن يشعر العامل أنه يتقاضى أجرا" عادلا" لقاء عمله يتناسب مع الجهد الذي يقوم به.

وبالرغم من دخول المرأة الأردنية لسوق العمل الصناعي ، واثبات قدرتها على المنافسة، والإستمرار، وحصولها على الكثير من الحقوق، والامتيازات، إلاّ أنها ما زالت تواجه مشكلاتا" تؤثر على استمرارها، وحجم مشاركتها في الصناعة، حيث تكمن هذه المشكلات في مجالات مختلفة، وخاصة في المجالات الاجتماعية، والاقتصادية، والمؤسسة الصناعية، بطبيعة الحال تظم مجموعة كبيرة من العمال، من مختلف المناطق، والثقافات، العربية والأجنبية، حيث تختلف القيم، والعادات، والتقاليد، والمرأة الأردنية العاملة في هذه المؤسسات هي جزء من العملية، فهي تؤثر في العملية الصناعية، وتتأثر بها. (وستحاول هذه الدراسة التعرف على هذه المشكلات، ووضع نتائج الدراسة أمام أصحاب القرار من أجل إيجاد البرامج والحلول المناسبة لدعم عملية التنمية في المجتمع).

3-1 أهمية الدراسة:

نتيجة للتحولات الاجتماعية ، والسياسية ، والثقافية التي عاشها المجتمع الأردني خلال الفترة مابين نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد العشرين، بدءاً من أزمة الخليج الأولى عام 1991م، والتي عاد على أثرها العديد من أبناء البلد العاملين في الخليج، والوافدين من أبناء الدول المجاورة إلى الأردن، ولغاية الأزمة المالية التي ظهرت أثارها على دول العالم المتقدمة بشكل أساسي، وأثرت على دول العالم الثالث ومنها الأردن،ونتيجة لهذه الظروف القاسية دعت الحاجة إلى إنخراط المرأة الأردنية في العمل، ومساهمتها مع الرجل في تحسين أحوال المعيشة للأسرة، لذلك زاد إقبال المرأة الأردنية على العمل في القطاع الصناعي بشكل ملحوظ، كون هذا النوع من العمل يمتاز بأنة لا يتطلب الدخول فيه إلى شهادات علمية عالية، ولسهولة القيام به.

لقد بلغ عدد العاملين في مدينة الحسن الصناعية لعام 2010م (14115) عامل وعاملة من مختلف الجنسيات، بينهم(1331) عامل أردني، و(2433) عاملة أردنية، وقد بلغ عدد الشركات العاملة في مدينة الحسن الصناعية لنفس العام (27) شركة متنوعة، انظر الجدول رقم (2).

وقد انبثقت أهمية الدراسة نظرا" لازدياد حجم مشاركة المرأة الأردنية في المدن الصناعية، مقابل عدد الذكور العاملين في نفس المجال، ولكون العاملات الأردنيات من أكثر فئات المجتمع تعرضا" للظروف القاسية في العمل الصناعي، لذلك تنحصر أهمية الدراسة في أنها تعالج المشكلات الاجتماعية ،والاقتصادية، التي تتعرض لها العاملات الأردنيات، وهي الفئة الأكثر استغلالاً، لكونها قد تجهل حقوقها في العمل، ولعجزها عن الدفاع عن نفسها، ولسهولة إنصياعها للأوامر .

ولكون المرأة جزءا" لا يتجزأ من هذا المجتمع، ولما لها من أهمية في تحقيق عملية التنمية، فلها حقوق، وواجبات ، لا بد أن نوليها كل الرعاية ،والإهتمام .

(لذلك فإن هذه الدراسة جاءت للكشف عن المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، التي تواجه العاملات الأردنيات في مدينة الحسن الصناعية ، إحدى أكبرالمدن الصناعية الأردنية).

الجدول رقم (2) عدد الشركات والعمال في مدينة الحسن الصناعية

اسم الشركة	جنسية الشركة	أردنيون		مجموع الأردنيين	وافدين		مجموع الوافدين	المجموع	مجموع الشركات
		ذكور	إناث		ذكور	إناث			
شركة الالفية لصناعة الألبسه	أردنية	4	0	4	0	0	0	4	7
مؤسسة ابواب الخير لصناعة الألبسة	أردنية	7	8	15	81	8	89	104	
شركة التياسير لصناعية الالبسه	أردنية	4	25	29	0	0	0	29	
الشركة الحيوية للابسة	أردنية	5	22	27	0	0	0	27	
شركة برايمكس لصناعة الالبسة	أردنية	5	18	23	2	0	2	25	
شركة الأوج لصناعة الألبسة	أردنية	6	2	8	1	0	1	9	
شركة سيسبان لصناعة الالبسة	أردنية	1	1	2	24	0	24	26	
شركة العصر للالبسة الطبية	أردنية،أمريكية	159	527	686	13	247	260	946	1
شركة ابو غازي وخير الدين/حيفا لصناعة الالبسة	فلسطينية	5	27	32	152	20	172	204	1
شركة الخط المستقيم لصناعة الالبسة	فلسطينية، بنقالية	9	7	16	43	0	43	59	1
شركة الازياء التقليدية للالبسة	هندية	167	388	555	2020	2102	4122	4677	3
شركة الاناقة الدولية لصناعة الألبسة	هندية	7	7	14	92	0	92	106	
شركة انوار الشموع لصناعة الألبسه	هندية	0	0	0	52	0	52	52	
شركة العصر للالبسة	أردنية سويسرية	77	500	577	0	0	0	577	1
شركة الهدف لصناعة الالبسة	اردنية بريطانية	23	22	45	32	82	114	159	1
شركة الواحة الدولية	تايوانيه	85	25	110	209	217	426	536	1
شركة سناء لصناعة الالبسة	فلسطينيه أردنيه	2	5	7	79	0	79	86	1
معرض موسى لصناعة الالبسة	إسرائيلية	16	14	30	152	32	182	214	1
شركة الأعمال المخلصة	صينية	51	15	66	199	121	320	386	2
شركة الأعمال الدولية للألبسة	صينية	54	21	75	512	216	728	803	1

شركة الريتش باين	تايوانية بريطانية	247	138	385	315	769	1084	1469	1
شركة معجزة العصر	صينية بريطانية	259	219	478	478	1387	1865	2343	1
شركة الاتحاد الساطع للألبسة	بريطانية	37	18	55	256	79	335	390	1
شركة المسيرة لصناعة الألبسة	أمريكية	79	387	466	6	7	13	479	1
شركة درب التبانة لصناعة الألبسة	بنقالية	7	7	14	89	35	124	138	1
شركة نجم الأردن لصناعة الألبسة	أردنية بنقالية	4	9	13	32	0	32	45	1
الشركة الثلاثية لصناعة الألبسة	سيريلانكية بنقالية	11	21	32	137	53	190	222	1
المجمــــــــــوع		1331	2433	3764	4976	5375	**10351**	14115	27

المصدر :إحصاءات وزارة العمل الاردنية لعام2010م

4-1 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق ألاهداف التالية:

1.التعرف إلى الخصائص الاجتماعية ، والاقتصادية ، للعاملات في الصناعة.

2.التعرف ألى المشكلات الاجتماعية، التي تعاني منها العاملات؛ نتيجة العمل في الصناعة.

2.التعرف ألى المشكلات الاقتصادية، التي تعاني منها العاملات؛ نتيجة العمل في الصناعة.

3.تقديم مقترحات قد تساعد في حل المشكلات التي تعاني منها العاملات .

5-1 تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما الخصائص الاجتماعية، والاقتصادية للعاملات الأردنيات في الصناعة ؟
2. ما المشكلات الناجمة عن الظروف الفيزيقية؟
3. ما المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها العاملات الأردنيات نتيجة العمل في الصناعة ؟
4. ما المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها العاملات الأردنيات نتيجة العمل في الصناعة ؟

6-1 **الدراسات السابقة:**

أولاً: الدراسات المحلية:

- **دراسة خالد وليد عبدالرحيم، (1994م)** بعنوان "مشكلات المرأة الحضرية العاملة في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة الأردنية في القطاعات: الاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية، والمهنية، والصحية، وتكونت عينة الدراسة من (390) عاملة في القطاعين العام والخاص في مدينة عمان.

أظهرت الدراسة أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في المجال الاقتصادي، هي تدني الأجور، وعدم تناسب الأجور مع الجهد المبذول، وقلة الحوافز التشجيعية.

أما المشكلات الاجتماعية، فكان أهمها، ضعف العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة ، وقصر إجازة الولادة ، وصعوبة توفيق المرأة العاملة بين عملها خارج البيت ومسؤولياتها المنزلية، والتفكير في ترك العمل بسبب الزواج وإنجاب الأطفال، والمشكلات الصحية التي تواجهها العاملة هي: ضيق الوقت المخصص للراحة والإرهاق الشديد، وإهمال المرأة العاملة لصحتها، والغياب عن العمل بسبب المشكلات الصحية.

- **الدراسة التي أجراها الدقس وأبو حوسة،(1993م)** بعنوان "بعض القيم الاجتماعية ، والاقتصادية ،والإدارية لدى العمال في ثلاثة مصانع أردنية".

هدفت الدراسة للتعرف على بعض القيم السائدة لدى العمال الصناعيين، حيث تناولت القيم الاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية، كما هدفت الدراسة للكشف عن القيم الإيجابية، والسلبية لدى العاملين، حيث أجريت الدراسة في ثلاثة مصانع أردنية هي: الإسمنت، والبترول، والألبان، تألفت عينة الدراسة من (200) عاملٍ وعاملةٍ.

خلصت الدراسة إلى أن اغلب القيم الاجتماعية، والاقتصادية ،والإدارية المدروسة، هي قيم إيجابية، وأن هناك بعض القيم السلبية، مما استدعى تقديم بعض التوصيات من أهمها، توجيه العناية نحو قيام عملية توعية اجتماعية في مجال عمل المرأة ودورها في بناء المجتمع وتقدمة، كما أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات الميدانية لبحث الجوانب الأخرى لظواهر العمل الصناعي بشكل عام من اجل التغلب على المشكلات التي تواجه العمال في عملهم.

- **الدراسة التي أجرتها لميس دودخ،(1993م)** بعنوان "مشكلات المرأة العاملة في الصناعة" هدفت هذه الدراسة للتعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في الصناعة في المجالات المختلفة بمدينة عمان، وقد حددت هذه المجالات كالتالي: المجال الاجتماعي، المجال الاقتصادي، المجال الصحي.

تكونت عينة الدراسة من (250) امرأة عاملة على خطوط الإنتاج من مختلف المصانع بمدينة عمان الكبرى.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- تواجه المرأة العاملة في المصانع مشكلات في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية ،والمهنية بشكل عام، ولم يظهر تأثيرا" يذكر لمتغيرات الدراسة على نوعية وترتيب المشكلات في هذه المجالات، بينما تقل مشكلات المجال الصحي بوجه عام.

- **وفي الدراسة التي أجرتها أمل الخاروف ، (2002م)** بعنوان "العوامل المؤثرة في عمل المرأة من وجهة نظر المرأة العاملة وغير العاملة ومدراء العمل في مدينة عمان – الأردن".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل، حيث تكونت عينة الدراسة من ثلاث نساءٍ ومسؤول عمل في (25) مؤسسة حكومية، و(25) مؤسسة خاصة، بالإضافة إلى استبانه وزعت على (120) أسرة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن للعوامل الاقتصادية، والديمقرافية،والاجتماعية تأثيرا" واضحا" في عمل المرأة، وأكثر العوامل تأثيرا" في عمل المرأة هي: موافقة الزوج على عمل الزوجة، عمر الابن الأكبر، قناعة الأسرة مستوى الدخل، المستوى العلمي للزوج و المستوى العلمي للمرأة .

وفي دراسة الصوا و كرادشة،(2001م) بعنوان "خصائص الزوجات العاملات وعلاقتها بالسلوك الإنجابي في الأردن".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العوامل المحددة لمشاركة الزوجة بسوق العمل وعلاقة هذه المشاركة بسلوكها الإنجابي في الأردن، وقد استمدت بيانات الدراسة من مسح للسكان، والصحة الأسرية في الأردن، أجرته دائرة الإحصاءات العامة عام 1990م، بالتعاون مع معهد الموارد الأمريكي.

لقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثرا" ذا دلالة إحصائية على عمل المـــرأة لجميـــع المتغيرات المستقلة قيد الدراسة (حجم الخصوبة الفعلي ،والمفضل، والانتماء الديني، والمستوى التعليمي للمرأة، ودرجة القرابة بين الزوجين، ومكان الإقامـــة الأصـــلي، والحـــالي للزوجـــة، والمستوى التعليمي للزوج، وعمر المرأة عند الزواج، والنقاش المسبق بين الزوجين حول عدد الأطفال المرغوب فيه، والإجهاض القسري وقراءة الصحف والمجلات).

أما دراسة حسين العثمان ،(2006م) بعنوان "مشاركة المرأة الأردنيـــة فـــي التنميـــة البشرية :الواقع والمعوقات".

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع مشاركة المرأة الأردنيـــة فـــي التنميـــة البـــشرية بجوانبها الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والتعرف أيضا" على معوقات هذه المشاركة، وقد استخدم الباحث البيانات الإحصائية المتوافرة ،وتحليلها، في تقارير التنمية البشرية ،الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والكتاب الإحصائي السنوي، ومسح العمالة، والبطالـــة /دائـــرة الإحصاءات العامة الأردنية، وتقارير صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (يونيفم) .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لقد حققت المرأة الأردنية إنجازاتا" كبيرة في قدراتها التعليمية، وأن الاختلافات البسيطة في هذه القدرات بين الرجال والنساء سوف تتلاشى في المستقبل القريب.
- فرص المرأة في المجالين الاقتصادي، والسياسي، ما زالت متدنية ومحدودة، وأن معوقات مشاركة المرأة تعود إلى عوامل بنائية، وثقافية، وليس إلى عوامل تشريعية أو قانونية .
- يوجد تساوي كبيرا" في الفرص التعليمية، والتحـــاق المـــرأة فـــي التعلـــيم العـــالي بـــين النساء،والرجال، وتقل هذه الفرص في مجال مشاركة المرأة فـــي الفـــرص الاقتـــصادية، والسياسية.

وفي دراسة محمد الدقس،(2004م) بعنوان "مشكلة الغياب لدى العمال فـــي الـــصناعة . دراسة ميدانية لعمال شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة" .

هدفت الدراسة الى التعرف على مشكلة الغياب لدى عمال شركة مصفاة البترول الأردنية، ولما تتركه هذه المشكلة من آثار سلبية على العامل ، والمؤسسة والمجتمع ، والتعرف على حجم المشكلة، وأسبابها من أجل معالجتها.

أجريت الدراسة على عينة من العمال بلغ حجمها (208) عاملا" يعملون في شركة مصفاة البترول الأردنية، وقد أظهرت نتائج الدراسة مدى كبر حجم مشكلة الغياب في العمل الصناعي، فلقد بلغ المتوسط للغياب (27،13) يوم،عام 2001م، وتبين أن هناك عدة عوامل تـؤدي إلـى الغياب لدى العمال منها: الفيزيقية، والاقتصادية ،والإدارية .

ثانياً: الدراسات العربية:

- **دراسة عبدالحميد السويس(2000م)** بعنوان " المشكلات الاجتماعية الاقتصادية للعاملين في مؤسسات مدينة دمشق وريفها " .

تكونت عينة الدراسة من (210) عاملا" وعاملة" يعملون في القطاعين الخاص والعام في مدينة دمشق.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- وجود ممارسات خاطئة للمسؤولين ،كالمحسوبية ،وعدم تحقيق العدالة الاجتماعية .
- تركزت معاناة العاملين في القطاع العام الصناعي علـى تـدني الأجـور، والتعويـضات والمكافئات، في حين تركزت معاناة العاملين في القطاع الخـاص الـصناعي بالمـشكلات الصحية والإدارية .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المشكلات التي يعاني منها العـاملين فـي كـل مـن القطاعين الصناعيين العام والخاص.
- كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحـصائيا" بـين بعـض المـشكلات الاجتماعيـة، والاقتصادية، والتي يعاني منها العاملون في القطاع العام الصناعي ، فقد تبين وجود فروق دالة في معاناة العاملين من مشكلة عدم التوزيع الموضوعي للمكافآت ترتبط بالجنس .كمـا تبين وجود فروق دالة في معاناة العاملين من مشكلة تقديم وجبات غذائيـة تـرتبط بمكـان الإقامة، الجنس، مستوى التعليم، الحالة الاجتماعية، وساعات العمل .

- **وفي الدراسة التي أجرتها ناهد رمزي ،(2002م)** بعنوان "المرأة العربية والعمل".

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تؤدي إلى ضعف إسهام المرأة العربية في العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (1547) امرأة عاملة اختيرت من ثلاثة دول عربية هي (الإمارات، ولبنان، والسودان).

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تشابا" كبيرا" بين نساء الأقطار الثلاثة(الإمارات العربية المتحدة، ولبنان، والسودان) من حيث إسهامهن بجزء من الدخل في رفع المستوى الاقتصادي للأسرة، كما بينت النتائج أن هناك تشابا" أيضاً في المعوقات التي تؤدي إلى انخفاض معدلات إسهامهن في العمل؛ وذلك بسبب انتشار الأمية ونقص الوعي بأهمية دور المرأة في تنمية المجتمع، والمعاناة من تحمل أعباء العمل داخل البيت، وخارجة ،ونقص عدد النساء المتخصصات في المجالات التكنولوجية المتقدمة.

- **دراسة خالد الرديعان،(2005م)** بعنوان " المرأة السعودية العاملة والإنفاق الأسري ".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المرأة السعودية العاملة من خلال طرح عدة تساؤلات مثل: ما أهمية دخل المرأة العاملة ؟ إلى أي مدى تساهم بالإنفاق؟ وهل تشكل مشاركتها تحديا" لدور الرجل باعتباره معيلا" تقليديا"؟ وكيف تقوم الزوجات بتنظيم الإنفاق؟
تكونت عينة الدراسة من (164) معلمة عاملة في التعليم الحكومي في الرياض .

لقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تحولا" في الأدوار لصالح المرأة ممثلا" بإتساع دورها في إتخاذ القرارات الأسرية، وخاصة الإقتصادية منها، وقد بينت الدراسة أن هناك شفافية بين الأزواج في دخل كل منهما، وإلى أن علاقات النوع(Gender relation) في تحول بسبب خروج المرأة للعمل ومشاركتها في الإنفاق على الأسرة بشكل أساسي إلى جانب الرجل.

- **أما الدراسة التي أجرتها وفاء المعمري،(2005م)** بعنوان "عمل الزوجة وأثرة على أوضاعها الأسرية"

هدفت الدراسة الى التعرف على عمل الزوجة وأثره على أوضاعها الأسرية، والتعرف على الخصائص النوعية للزوجة العمانية، والتعرف إلى الأسباب التي تدفع الزوجة للعمل خارج المنزل، والتعرف إلى مدى إسهام الزوجة العاملة في ميزانية الأسرة، والكشف عن العلاقة بين الزوجة العاملة وزوجها ، والتعرف إلى العلاقة بين عمل الزوجة وتربية الأبناء، والتعرف على مدى مشاركة الزوجة العاملة في صنع القرار الأسري، والتعرف إلى الأوضاع الصحية والنفسية للمرأة العاملة ، والتعرف إلى دور العمل الاجتماعي في رعاية الزوجة العاملة وأسرتها .
تكونت عينة الدراسة من (400) زوجة عاملة في القطاعين العام والخاص ،والأعمال الحرة في مدينة مسقط.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية :

-الدافع الرئيس لخروج الزوجة إلي العمل في خارج البيت؛ هو الدافع الاقتصادي، والذي يتمثل في رفع المستوى الاقتصادي للأسرة، والرغبة في مشاركة الزوج، وتلبية حاجات الأبناء ودفع أقساط مالية مترتبة على الأسرة.

- جاءت الدوافع الاجتماعية في المرتبة الثانية، وتمثلت في الحصول على المكانة الاجتماعية.

- وأخيرا جاءت الدوافع النفسية المتمثلة في الحاجة إلى إثبات الذات ،والشعور بالمسؤولية.

دراسة محمد الغامدي،جدة،(1996م) بعنوان "عمل المرأة وأثره على بعض وظائفها الأسرية " هدفت الدراسة الى التعرف على الآثار المترتبة على خروج المرأة السعودية للعمل على أدوارها كأم ومربية للأطفال، ودورها كربة منزل، وكزوجة،حيث تكونت عينة الدراسة من (400) امرأة عاملة متزوجة من المؤسسات الحكومية في مدينة جدة .

لقد توصلت الدراسة إلى أن خروج المرأة للعمل لم يؤثر تأثيرا" سلبيا" على دورها التربوي تجاه أبنائها،من حيث تنشئتهم الاجتماعية، والتربوية، أما من حيث دورها كمربية منزل،فلم تعد تقوم بكثير من وظائفها المنزلية، كما بينت الدراسة أن خروج المرأة للعمل قد أدى إلى تغير في نظرتها إلى حجم الأسرة، وعدد الأطفال المرغوب بإنجابهم .

ثالثا: الدراسات الأجنبية:

- **دراسة تايلور(taylor)** بعنوان"الحركة والزمن".على شركات المواد والبناء والأسلاك المعدنية.

لقد قام المهندس تايلور بمراقبة العمال العاملين في هذه الشركة، لفترة زمنيه محدودة، فقد لاحظ تايلور إن المؤسسة تواجه العديد من المشكلات تتعلق بقلة الإنتاج،وعدم كفاءة العمال ويعود السبب إلى أن اغلب العمال حديثي العهد في العمل في الشركة وهم في الأغلب جاءوا من الأرياف، كما أنهم لا يبذلون جهودا" كبيرة" لإعتقادهم أن كثرة الإنتاج تؤدي بهم في النهاية إلى البطالة لان المنتجات تفوق حجم استهلاك السوق وبالتالي يستغنى عنهم، وقد عمل تايلور في دراسته هذه على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجهها الإدارة من خلال التركيز على العامل ،والهدف الأساسي الذي انطلق منه هو أن الدافع للعمل هو الأجر.

فقام تايلور وأصحابه بمراقبة العمال ،وتحركاتهم ،وقد عرفت هذه النظرية بنظرية الحركة والزمن، وقام بتسجيل المدة الزمنية لإنجاز العمل، حيث قام بتصنيف الحركة والزمن بأنهما

لازمتين أو غير لازمتين. وقد توصل تايلور من خلال هذه المراقبة إلى الطريق المثلى وقام بتدريب العمال عليها، وكانت نتائجها ايجابية ،فقد زاد إنتاج العمال في الشركة، وخفض عدد العمال وحصل توفير في أموال الشركة.

- **دراسة ماكويرث (Mackworth)، (1951م)**، بينت الدراسة على أن معدل الخطأ في العمل يزداد بزيادة درجات الحرارة، والرطوبة، ولا شك أن درجة الحرارة المثلى لبيئة العمل تختلف من عمل لأخر، ومن فرد لأخر، ومن قطاع جغرافي لأخر، ومن هنا فان تحديد درجة الحرارة المثلى لبيئة العمل، يجب أن تكون مبنية على دراسات ميدانية، حسب نوع العمل ومكان العمل وتبعا لفصول السنة.

- **دراسة جارنسي و بوكرت،(Garnsey & Paukert)** ، بعنوان "التغير الصناعي وانماط تشغيل المرأة".

هدفت الدراسة الى التعرف على مشكلات المراة العاملة في الصناعة في دول العالم الثالث.
لقد توصلت الدراسة الى أن المراة العاملة في الصناعة في دول العالم الثالث تعاني من مشاكل عدة أهمها:إنخفاض الأجور مع وجود فجوة بين اجور المرأة العاملة والعمال الذكور،ارتفاع نسبة الإصابات في بين العاملات في الصناعات الخفيفة بشكل ملحوظ؛ بسبب تردى الظروف الصحية في المصانع فيما يتعلق بالرطوبة، والحرارة، والأبخرة السامة ، خاصة" في الصناعات الكيماوية.

دراسة روسل،(Russel)

هدفت الدراسة الى التعرف على الأمراض المهنية ،والمشكلات الناجمة عن الظروف الفيزيقية في العمل الصناعي، فلقد قام روسل بدراسة الظروف الفيزيقية في ثلاثة عشر مصنعا" للأعمال الهندسية،وقد تكونت عينة الدراسة من (300) عامل يعملون في هذه المصانع.

وقد توصلت الدراسة الى أن الأمراض التي تصيب العامل بسبب سوء الظروف الفيزيقية هي: الأمراض الجسمية ،والأمراض النفسية، كالتوتر، والاكتئاب،كما بينت نتائج الدراسة أن 10% من الرجال و13% من النساء كانوا يعانون من أمراض الجهاز العصبي ،كما أن 02% من الرجال و23% من النساء كانوا مصابين بأمراض العصاب.

7-1 خاتمة وتعقيب الدراسات السابقة:

ركزت معظم الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها، وغيرها من الدراسات التي تناولت عمل المرأة على مشكلات المرأة في سوق العمل بشكل جزئي ومنها:

- عمل الزوجة وأثره على أوضاعها الأسرية.

- مشكلات المرأة الحضرية العاملة في الأردن.
- مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل.
- مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية .
- المرأة العربية والعمل.
- مشكلة الغياب لدى العمال في الصناعة.
- والبعض تناول مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية.

مما سبق يتبين لنا أن الدراسات السابقة لم تتناول المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، التي تعاني منها العاملات الأردنيات في الصناعة، وإنما تناولت الموضوع بشكل جزئي وفي مناطق عديدة في الأردن.

أما بالنسبة لهذه الدراسة فتتمثل بشموليتها حول تحديد المشكلات الاجتماعية ،والاقتصادية، التي تواجه المرأة الأردنية العاملة في الصناعة، والوقوف على أبعاد هذه المشكلات، ومدى تأثير هذه المشكلات على الإنتاج ونوعية المنتج، والتعرف على أراء العاملات الأردنيات، ومدى معرفتهن بحقوقهن وواجباتهن؛ من أجل التعرف على هذه المشكلات ،ووضع نتائج الدراسة أمام أصحاب القرار؛ من أجل إيجاد البرامج ،والحلول المناسبة ،من أجل رفع المستوى المعيشي للعاملات ، حيث تظهر جوانبه الايجابية في زيادة الإنتاج وجودته، و يعود بالمنفعة على كل من العاملة والمؤسسة والمجتمع، وبالتالي إستمرار نمو وتطور المجتمع.

الفصل الثاني

2- مشكلات المرأة العاملة في الصناعة.

2-1 تمهيد.

2-2 المشكلات الفيزيقية في بيئة العمل.

2-3 مشكلة التغيب عن العمل.

2-4 مشكلة الإغتراب في العمل.

2-5 مشكلات العلاقات الاجتماعية.

2-6 المشكلات الأسرية .

2-7 مشكلة تدني الأجور وجمودها.

2-8 مشكلة التعويضات.

2-9 مشكلة السكن وصعوبة المواصلات.

2-10مشكلة الأمراض المهنية.

2-1 تمهيد:

هناك الكثير من المشكلات التي تعاني منها العاملات داخل المؤسسات الصناعية، والتي تلعب دورها المباشر في بروز عدد من الظواهر المرضية التي تعاني منها المنظمات الصناعية، والتي تعد مشكلات اجتماعية في المجتمع الصناعي، ولقد انعكست سلبا" على المرأة العاملة ،وعلى المؤسسة الصناعية في نفس الوقت، وقد قام العديد من المفكرين الاجتماعين بعمل البحوث والدراسات للتوصل لأسباب هذه المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها، فاشنايدر(Shnider) في كتابة "علم الاجتماع الصناعي " سنة (1957م) اتخذ من التصنيع مبدأ" فعالا" يفسر في ضوئة ما حدث في المجتمع الصناعي بشكل عام، والمجتمع الأمريكي بشكل خاص ،من تغيرات امتدت فشملت جميع نواحي الحياة الاجتماعية، وطبعته بطابع خاص، أي أن التكنولوجيا والتقدم الصناعي لم يكن ليحدث دون أن يترتب على حدوثه آثارا" عديدة في البناء الاجتماعي، وعناصر الثقافة في المجتمع، (الدقس،2005).

ومن بين تلك المحاولات أيضا ما قام به كلارك(CLARK) في دراسته لظروف العمل الصناعي، فقد قام بتصنيف مشكلات العمل الصناعي حسب رؤيته في ثلاث مشكلات: مشكلات تتعلق بالأجور، ومشكلات متصلة بساعات العمل، ومن ثم المشكلات المرتبطة بضمان العمل والرغبة في المحافظة علية.

تلعب العوامل الطبيعية في بيئة العمل الدورالكبير في تأقلم العامل في مكان عملة ومدى إنسجامة وابداعة في العمل، وعدم الشعور بالإجهاد،والتعب،والملل، فالمؤسسة الصناعية الممثلة بأصحاب العمل هي المسوؤلة بالدرجة الأولى عن راحة العمال في مكان العمل ، فالعامل هو عنصر أساسي في العملية الإنتاجية ،ولا بد أن نولية كل الرعاية، والإهتمام ، ويكون ذلك من خلال تهيئة الظروف المناسبة له وتوفير الخدمات، وإعطائة أوقات كافية للراحة .

ومن المشاكل الهامة التي تتعرض لها العاملات في الصناعة،التغيب عن العمل،والإغتراب في العمل، ظروف العمل التي لا تتناسب مع طبيعة المرأة الفيزيولوجية والنفسية ، كالحرارة ، والرطوبة ، والضوضاء الناجمة عن الآلات الكبيرة ، واستغلال الجهد في ساعات العمل، وقلة الأجر،والتعويضات والمكافئات ،والمشكلات الأسرية وغيرها من المشاكل ' (حكمت،1989).

ماهية المشكلة الاجتماعية والاقتصادية :

قبل أن نبدأ بتعريف علماء الاجتماع للمشكلة الاجتماعية لا بد لنا من أن نتعرف على مفهوم المشكلة .

تعرف المشكلة بأنها "عائق موجود أمام الطريق المألوفة والمرغوب الوصول إليها من اجل تحقيق أهداف معينه، فالمشكلة بشكل مبسط هي موقف ما يؤدي إلى إزعاج المجتمع إلى الحد الذي يدفع هذا المجتمع لمحاولة التخلص من هذا الموقف"،(حسين،19).

ويعرف هولتن(Holten) المشكلات الاجتماعية على أنها "نوع من الأمراض التي تصيب البناء الإجتماعي؛ نتيجة التغيرات الاجتماعية في هذا البناء، وهي تعبرعن مدى فشل الإنسان في التكيف، وتظهر هذه المشكلات عندما لا يشعر الأفراد بمسئوليتهم تجاه أفعالهم". والمشكلة الاجتماعية تتسم غالبا"بالإنتشار وتكون معروفة وغير مرغوب فيها، وهي ليست من صنع فرد واحد ولا يمكن التخلص منها من قبل فرد واحد أو من قبل قله منهم".

ويعرف ريتشارد فولر(Ritchard Volar) المشكلة لاإجتماعية على انها" ظرف لا يرغب الفرد في التعايش معه ،ومرفوض من قبلهم تماما" ولا بد من عمل تجاه هذا الظرف".

ويعرفها (عاطف غيث) بأنها "السلوك الذي يتعدى على احد، أو بعض المعايير الاجتماعية المتفق عليها في البناء الاجتماعي".

فيما يرى جيلين(JELIN) أن المشكلات الاجتماعية، ناتجة عن عجز الأفراد وفشلهم في التوفيق ،و التكيف مع مطالب الجماعة، وقد تكون هذه المشكلات مشكلات فقر أو سوء خدمات، أو جريمة أو زيادة في السكان".

ويتمثل وجود المشكلة الاقتصادية في أي مجتمع في عدم قدرة الإنسان على إشباع حاجاته الأساسية ؛ ويرجع ذلك إلى قلة الموارد المتاحة، فلو أن السلع والخدمات الكافية لإشباع رغبات وحاجات الإنسان كانت متاحة بالقدر المطلوب لزالت المشكلة الاقتصادية كليا"، وقد أدى التطور الحضاري للمجتمعات إلى تعدد تلك الحاجات، والرغبات البشرية، فالإنسان يسعى إلى إشباع رغباته عن طريق الاستهلاك، والذي يتمثل في استهلاك السلع الملموسة كالمأكل ،والمشرب ،والمسكن، والسيارات... الخ، أو الخدمات وهي السلع الغير الملموسة، والمتمثلة في خدمات التعليم ،وخدمات الأطباء ...الخ. والإنسان دوما" يتطلع للحصول على الأفضل من بين هذه السلع، إلا أن الموارد المتاحة في المجتمع لن تكفي لتلبية جميع تطلعاته، ورغباته، فالموارد الموجودة في المجتمع ماهي إلا موارد طبيعية، كالأرض وما تحويه من ثروات، و موارد

مصنعه ،قام الإنسان بصناعتها لمساعدته في الإنتاج من المعــدات، والآلات، بالإضـــافة إلـــى العنصر البشري في المجتمع وما يتمتع به من قدرات جسمية وعقلية(إبراهيم، 1982) .

ومما سبق يتبين لنا أن المشكلة الاقتصادية تتكون من جزئيين رئيسيين هما (انظر الشكل رقم(1):

1- الاحتياجات البشرية الغير المحدودة.

2- الندرة النسبية للموارد (موارد محدودة).

وتتحدد الموارد والسلع(الاحتياجات البشرية) بعدة عوامل منها(الخطيب،2000):

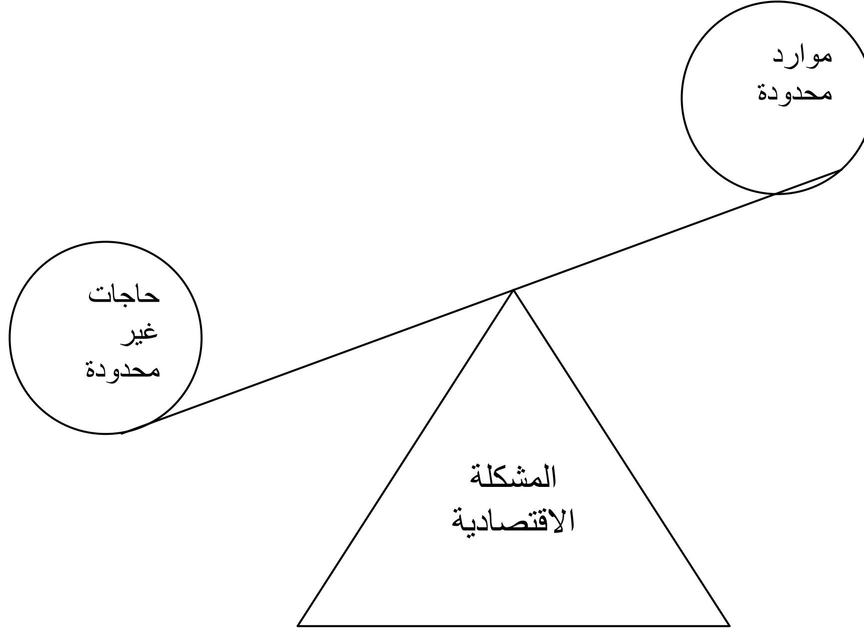
1- عامل الغريزة البشرية: وتتمثل الاحتياجات البشرية هنا في الرغبة للغذاء ،والشراب مـــن اجل أن يتمكن الإنسان من البقاء، أو من اجل المتعة، أو اللباس لكي يستره ويقيه البرد، أو للتفاخر، كما أن الحاجة إلى وسيلة مواصلات لتوفير الوقت والجهد، أو من اجل ألمتعه.

2- .كما **تعتبر المحاكاة أو التقليد من العوامل** التي لها الأثر الكبير في تحديد احتياجات الإنسان من سلع ،وخدمات لم يكن يعرفها من قبل ولكنه رغب فيها عندما رأى الآخرين يستخدمونها لإشباع حاجاتهم، وفي الغالب يقوم الإنسان بتقليد من هم في منزله اجتماعيه أفضل منه.

3- **عامل المرحلة الحضارية التي يعيشها الإنسان:** فالشخص الذي يعيش في القـــرن الواحـــد والعشرين له احتياجات تختلف عن إنسان القرن التاسع عـــشر، الأول يـــسعى جاهـــدا" لأن يحصل على أفضل أنواع السيارات، والأثاث، و الأجهزة، الكهربائية، و الألبـــسة لكـــسب عاملي الوقت والجهد.

4- وأخيرا هناك **عوامل الدين والفلسفة السائدة، والعادات، الاجتماعية، والمناخ وغيرها مـــن العوامل:** فالمسلم لا يأكل لحم الخنزير ولا يشرب الكحول، والمسيحي يمتنـــع عـــن بعـــض الأطعمة في أوقات الصيام ويفضل لحم الخنزير، والهندوسي، لا يأكل لحم البقـــر. ويـــؤثر المناخ على نوعية الملبس، والمسكن، والمأكل، حيث تؤثر هذه العوامل على تحديد نوعيـــة احتياجات الإنسان.

الشكل رقم (1) يمثل الموارد المحدودة وغير المحدودة للمشكلة الإقتصادية



أما الندرة النسبية (الموارد المحدودة):

يعود سبب المشكلة الاقتصادية إلى الندرة النسبية في الموارد، كما أنه لم يحدث لأي مجتمع أن توافرت له جميع عناصر الإنتاج من عمل وموارد طبيعية ورأسمالية، فما زالت الدول الكبيرة تستعين بموارد الدول الأخرى، ومثال ذلك العمالة الوافدة، وموارد البترول، وغيرها، ولو زالت هذه الندرة النسبية في الموارد لزالت المشكلة الاقتصادية تماما، ويختلف حجم المشكلة الاقتصادية من مجتمع لأخر؛ نتيجة لأمرين هما: تباين الموارد الاقتصادية في المجتمع. اختلاف أساليب الإنتاج من مجتمع لأخر؛ تبعا للتقدم التكنولوجي في المجتمع.

2-2 المشكلات الفيزيقية في بيئة العمل.

تعرف العوامل الفيزيقية بأنها العوامل التي تتعلق بظروف العمل المادية، أي التي تتصل ببيئة العمل داخل المؤسسة الصناعية ، ومن أهمها الإضاءة ، التهوية ، الحرارة والرطوبة وهذه العوامل تؤثر بطبيعة الحال على نشاط الفرد في العمل، فإذا ما تحققت الظروف الطبيعية الملائمة للعمل فإن ذلك يساهم في رضا العامل عن عملة وبالتالي يزيد من نشاط الفرد ويتقن عملة ويزيد الإنتاج وتتحسن نوعية المنتج ، ولكن إذا لم تتوافر هذه الظروف في مكان العمل فإن ذلك يؤدي إلى مشاكل عديدة لها آثار سلبية على كل من العامل وصاحب العمل ومن أهمها

الملل الذي يصيب الكثير من العمال هذه الأيام، فعدم توافر هذه الشروط الفيزيقية يؤدي أيضاً إلى الأمراض المهنية المختلفة ومنها على سبيل المثال لا الحصر أمراض الجهاز التنفسي،(الدقس ،2005)، وسوف نتناول في هذا الفصل أهم هذه الظروف.

1-2-2 **الإضاءة: Illumination**

تعتبر الإضاءة الكافية والمناسبة عامل هاما" وشرط أساسيا" لابد من توافره في بيئة العمل والإنتاج ،فالآلة والمواد الخام والمنتجات لا يتم التعامل معها بنجاح إن تعذرت رؤيتها ،لطالما يرغب صاحب العمل بإنتاج أفضل وبزيادة في الإنتاج ،فلا بد من تحقيق قدر معين من الإضاءة في بيئة العمل لجعل الإنتاج يتم بيسر وكفاية أعلى،وقد بينت دراسات عدة أهمية الإضاءة ومنها أن قامت إحدى شركات النظارات الأمريكية بدراسة ووجدت أن نحو ثلث العمال الصناعيين الأمريكيين يعانون من ضعف في الإبصار ،وفي دراسة أخرى تناولت نحو ألفين من العمال وجد أن هناك 55% منهم أصبح إبصارهم طبيعيا" بعد لبسهم النظارات و25% ظل إبصارهم ضعيفا حتى بعد استعمالهم النظارات الطبية.

وعلى كل حال دلت الدراسات التي أجريت على طبيعة الإضاءة في المنازل، والمدارس والمصانع، والمكاتب على أن البريق و ألإضاءة أو كثافة الضوء، ونوع ولون الإضاءة ،وتوزيعها، أو تركيزها هي المسؤولية عن مشكلات الإضاءة،(العيسوي،1997).

كما يوضح لوكيش وموس(Loksh & Moos) على أن زيادة شدة الإضاءة أكثر مما كانت علية في مكان العمل يرفع من الإنتاج في بعض الأعمال على 35% ،كما انه لــو زادت الإضاءة على حد معين فأن الإنتاج لا يزيد وربما يقل(فرح،1986).

ولذلك ازدادت أهمية الإضاءة في الصناعات الحديثة والتي تتطلب الاهتمـــام والتركيـــز الكبير أثناء العمل من خلال استخدام حاسة البصر ،حيث أن الإضاءة الضعيفة تؤدي إلى ســـوء وتردي الإنتاج، وقد علـــل العمـــال ســـبب ضـــعف الإضـــاءة إلـــى كثـــرة انقطـــاع التيـــار الكهربائي،(غباري،1990).

كما أن لون الإضاءة من العوامل المهمة في العملية الإنتاجية فكلما كان لون الإضاءة مقتربا" من لون الضوء الطبيعي للنهار كان ذلك أفضل، فالون يلعب دوراً هاما" في التقليل من الشعور بالتعب ،وفي زيادة الكفاءة الإنتاجية، وتخفيض نسبة حوادث العمل، فلو كانت سطوح وجدران المصنع داكنة أو باهتة اللون فإنها تمتص الإضاءة ،ولا توزعها بالتساوي على مكان

العمل مما يؤدي بالعمال إلى زيادة التدقيق و التركيز ويولد لديهم التعب والإرهاق،(فرح،1986).

2-2-2 الحرارة والرطوبة :Heat & Wetness

كثيرا" ما يشكو العمال من برودة الجو أو من شدة الحرارة أثناء العمل ، وفي الواقع عندما تتغير درجة الحرارة تتغير أيضاً درجة الرطوبة ، وتختلف درجة الحرارة بإختلاف فصول السنة وباختلاف طبيعة العمل ، ففي فصل الشتاء يحتاج العمال إلى درجة حرارة أعلى منها في الصيف، كما أن الرطوبة تسبب للعامل الضيق، والاختناق نسبياً، فلذلك مكان العمل يحتاج إلى وسائل التكييف، والتبريد، فالعمل في مكان مرتفع الحرارة يسبب التعب ،والإرهاق وزيادة نسبة التعرق، ومن الطبيعي أن يزداد الإنتاج بتحسين درجة الحرارة ،والرطوبة وبتجديد الهواء في بيئة العمل.

وفي دراسة ماكوير(Mackworth) (1951م)، بينت الدراسة على أن معدل الخطأ في العمل يزداد بزيادة درجات الحرارة والرطوبة ولا شك أن درجة الحرارة المثلى لبيئة العمل تختلف من عمل لأخر ومن فرد لأخر ومن قطاع جغرافي لأخر، ومن هنا فان تحديد درجة الحرارة المثلى لبيئة العمل يجب أن تكون مبنية على دراسات ميدانية، حسب نوع العمل ومكان العمل وتبعا لفصول السنة،(غباري ،1990).

كما بينت الدراسات أن العمل مؤشر لجودة التهوية (Airing)، فقد بينت بحوث لجنة التهوية التابعة لولاية نيويورك أن الحرارة المرتفعة والهواء الساكن تخلان بالعمل البدني، وقد أسفرت بعض الدراسات على عمال المناجم على أن العمال يختلسون مابين 7 إلى 22 دقيقة في الساعة الواحدة إن ساءت التهوية، وذلك بسبب الحرارة والرطوبة وسوء التهوية وبالإضافة إلى انخفاض الإنتاج لديهم بمقدار 65% ومن المعروف أن العمال الذين يعملون في مثل هذه الأجواء معرضون للإصابة بأمراض التنفس، والروماتيزم بوجه خاص،(فرح،1986).

3-2-2 الضوضــــــاء: Noise

الضوضاء عامل ذو تأثير سيء على العامل وإنتاجه ويعود ذالك إلى سببين رئيسين هما:

1. الضوضاء عامل مزعج يسبب الضيق والاستياء للعامل.
2. الضوضاء عامل مشتتا" للانتباه والتركيز، فالمكان المليء بالإزعاج يصرف انتباه العامل عن عملة ،ويقلل من تركيزه فتقل كفاءته في العمل.

والأفراد يتفاوتون في مدى تأثرهم بالضوضاء، فيما نجد أفرادا" اقل تأثرا" بالضوضاء نجد آخرين شديدين الحساسية لها لدرجة أن الضوضاء تحدث نوبات لبعض الأشخاص المصابين بالصرع، ومن الجدير بالذكر أن هناك بعض الأفراد لا يتأثرون بالضوضاء، وقد وجد أن الأثر النفسي للضوضاء يتوقف على نوع هذه الضوضاء وعلى الاتجاه النفسي نحوها، أما الضوضاء المتصلة أو المستمرة (Steady Noise) والتي تحدث على وتيرة واحدة وعلى نسق واحد ربما لا تؤثر على نفسية العامل مثل الضوضاء التي تصدرها الآلة الكاتبة، في حين أن الضوضاء المتقطعة ،أو الغير العادية تؤثر على العامل كالضوضاء التي تصدرها المطرقة، والضوضاء في بعض الأحيان قد تساعد على الإنتاج إذا تعود عليها العامل وإذا كان العامل قد كون اتجاهاً ايجابياً نحوها، وقد تساعده الضوضاء على العمل بمعدل سرعة ثابتة، كأن يشجع العامل على العمل على سرعة موحدة وطبقا" لسمة، ونسق واحد ،(العيسوي،1997).

وعندما يشكو العمال من ضوضاء الآلات التي يعمل عليها زملاءهم فإنه يمكن وضع أغطية على الجدران ،والسقف فتمتص الضوضاء، وفي بعض الأحيان قد تسبب الضوضاء الشديدة فقدان السمع عند العامل، وهناك أجهزة مخصصة لقياس حدة الضوضاء ، ودرجة خطورتها على السمع وتحديد مدى إستحقاق العامل لتعويضات عما قد يصيبه من عجز، و يمكن تجنب خطر الأصوات المرتفعة بوضع واقيات للأذن من اجل سلامتها ، وبالتالي إذا تم ضبط مشكلة الضوضاء في مكان العمل إنعكس ذلك على الإنتاج وجودته،(بدوي،--19).

4-2-2 التعب والملل Fatigue & Boredom.

يعرف التعب بأنه الأحاسيس والمشاعر المعقدة والصعوبة المتزايدة التي يشعر بها الفرد بعد إستمراره في العمل لفترة طويلة، والتعب يمكن أن يكون جسمياً، أو حسياً، أو عصبياً، كما أن انخفاض الإنتاجية ،أو القدرة على الإستمرار في العمل يعود الى بذل الطاقة الزائدة.

أما الملل فيعرفه (انجلش) على انه حالة نفسية تنتج من أي نشاط ينقصه الدافع نحو العمل أو من الاستمرار في موقف لا يميل إليه الفرد، ويشعر هنا العامل بعدم الإهتمام بالعمل وعدم الرغبة به والإستمرار بكراهية النشاط،(العيسوي، 1997).

مما سبق يمكن أن نعرف التعب على أنة حالة فسيولوجية نفسية تصيب العامل من جراء إستمراره في عمل معين لفترة طويلة تسبب له الإجهاد، أما الملل فهو حالة نفسية تنشأ بسبب مزاولة الفرد لعمل لا يميل الية أو ليس لدية دافع قوي لمزاولته.

قيـــــاس التــــــعب :

يمكن قياس التعب الذي يصيب العامل بإحدى الطرق التالية:

1. تقدير الفرد لمدى تعبه عن طريق سؤاله عن ذالك وتقدر حالة تعبة على سلم للتقدير أبعاده من 1 إلى 5 ، 1 اقلها تعبا" و 5 أكثرها تعباً.
2. يمكن تقدير تعب الفرد عن طريق كمية الإنتاج، فالفرد المتعب تقل قدرته على مزاولة العمل وبالتالي يقل إنتاجه.
3. كما يمكن تقدير تعب الفرد عن طريق نوعية الإنتاج، فالفرد المتعب تقل جودة ما ينتجه بغض النظر عن كمية المنتج كما تكثر فيه الأخطاء.
4. هناك مقاييس أخرى فسيولوجية ، كقياس تزايد التنفس وسرعة النبض وسكر الدم والانقباضات العضلية،(بدوي،--19).

2-2-5 طول ساعات العمل:

إن طول ساعات العمل تؤدي إلى إجهاد العامل وتعبة ، مما يسبب له ضعفا" في حالته الصحية ،وقد يصاب العامل بالمرض نتيجة الإجهاد في العمل ويصبح غير قادر على العمل وتقل كفاءته الإنتاجية ،وفي بعض الأحيان يلجأ إلى التغيب عن العمل بسبب التعب والإجهاد،(غباري،1990).

2-3: مشكلة التغيب عن العمل :

التغيب من المشكلات الاجتماعية الهامة التي تنعكس سلبا" على العامل في المستقبل فقد تؤدي إلى الإضطراب في العمل والتأثير على العملية الإنتاجية ، ومن جهة أخرى فإن تعرض العامل للجزاءات المتكرره قد تنتهي بفصله من العمل ، ويعرف البعض الغياب بأنه تخلف العامل عن العمل الموكل آلية بدون سابق إنذار مما يؤدي إلى حدوث إرباك في العمل الذي

يؤثر في العملية الإنتاجية ، ويندرج تحت هذا التعريف : الانقطاع عن العمل بدون إذن ، والتمارض ، والإجازات المرضية بدون وجه حق،(عبد المحي،1994).

يعرّف مكتب إحصاءات العمل في الولايات المتحدة التغيب بأنه عدم حضور العامل إلى عمله في أيام العمل المقررة، وذلك بسبب المرض أو الإصابة التي تعوق العامل عن العمل، بالإضافة إلى التغيب غير المصرّح به لأي سبب من الأسباب .وتعتبر هذه المشكلة سبباً من أسباب عدم التقدم الصناعي، ويتجلى تأثيرها في تدني الروح المعنوية للعمال وتزداد في التالي مشكلات العمال داخل العمل، حيث تظهر لديهم الاتجاهات السلبية، إلى جانب ازدياد الجزاءات وألوان العقاب، وتسوء العلاقات مع الرؤساء، مما يسبب تزايد ظاهرة التغيب .

كما يمكن تعريف التغيب بأنة "انقطاع العامل عن الحضور إلي عمله في الوقت الذي يجب أن يتواجد فيه، سواء كان لأسباب إرادية أو غير إرادية"،(الدقس،2005). وقد ترتبط عملية التغيب بعوامل متعددة منها: الجسمية (كالسن وإصابات العمل والمرض)، والعقلية (كانخفاض مستوى الذكاء والشرود وضعف القدرة على التذكر وسرعة النسيان ..)، والنفسية (كشعور العامل بالاضطهاد أو النقص أو الكآبة أو الحزن أو الخجل أو الأنانية أو الانطواء على الذات)، والاجتماعية (كالعلاقات السيئة مع العمال أو مع رؤسائهم أو مصاحبة رفاق السوء أو وجود خلافات أسرية في أسرة العامل أو خلافات زوجية واضطرابات مستمرة ومشاكل الأبناء ...)، وهناك عوامل بيئية (كإنتشار أماكن اللهو: المقاهي ودور السينما أو مواعيد العمل الصباحية والمسائية). كذلك هناك أسباب تتعلق بقرب السكن أو بعده وتأمين المواصلات والنقل، الأمر الذي يؤثر على حضور وغياب العامل عن عمله.

كما قلنا أن عملية التغيب لها أسباب وعوامل مختلفة إما مادية أو اجتماعية، وهي تختلف في وجودها وحدتها من مجتمع إلى آخر، ومن مؤسسة إلى مؤسسة أخرى، ويمكن حصر هذه المشكلة بالعوامل التالية:

أولا": العوامل الفيزيقية:

ثانيا :العوامل الإدارية : من الأمثلة على العوامل الإدارية: رفض المسوؤل في العمل إعطاء العامل إجازة عادية، وسوء معاملة الإدارة للعامل، وبدء العمل مبكرا"، وعدم استخدام المصنع وسائل نقل خاصة بالعمال من وإلى المصنع بالإضافة إلى طول ساعات العمل،(عبد المحي،1994).

ثالثا":العوامل الاجتماعية: مثل المشاكل الأسرية، كحالة السن ، وزيادة عدد الأولاد ، وتفكك الأسرة،(عبد المحي ،1994).

رابعا": العوامل النفسية : نتيجة للإجهاد في العمل والإرهاق الشديد وعدم توفر وسائل الراحة ونقص الخدمات قد يصاب العامل بالتوتر والاكتئاب.

خامسا": العوامل الاقتصادية: مثل عدم كفاية الدخل.

كما أن طبيعة العمل كالأعمال الروتينية المتكررة تؤدي إلى الشعور بالملل وعدم الإبداع ،بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه إلى التفكير والخلق والابتكار،(العميان،2002)، وذلك من خلال وضع برامج من شانها رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين في المؤسسة حيث تعد هذه البرامج من أكثر الأجواء تأثيراً على الأفراد والمؤسسة،(كاظم،2002).

ويرى البعض أنة عندما يكون العامل في المؤسسة راضيا" عن عملة يظهر ذلك من خلال قيم العمل مثل الإلتزام بالعمل والشعور بالانتماء للمؤسسة وحب العمل ويظهر ذلك في تحسن الأداء وانخفاض معدل الغياب ودوران العمل ومعدل الإصابات،(سلطان،2004).

2-4: مشكلة الاغتراب في العمل:Alienation in The Work

يستخدم مصطلح الاغتراب في مجالات متعددة ، ويكثر استخدامه في الفلسفة، والقانون ،والطب النفسي، فضلا"عن استخدامه في علم الإجتماع، والإقتصاد والعمل ، فكلمة (Alienation) تعني قابلية الأشياء المملوكة للتنازل أو للبيع ، والاغتراب بهذا المعنى القانوني يتضمن ما يمكن تسميته بتشيؤ (Reification) العلاقات الإنسانية، أي تحول الموجودات الإنسانية الحية إلى أشياء أو موضوعات جامدة، تحول يمكن أن تظهر معه في سوق الحياة كما لو كانت بضائع أو سلع قابلة للبيع أو الشراء،(محمود،1993).

والاغتراب بوجه عام يعني العزلة الاجتماعية والنفسية للإنسان في المحيط الاجتماعي، ويعتبر من الظواهر التي أوجدتها الصناعة في المحيط العالمي. وهو مظهر سلبي شد انتباه الباحثين من أجل دراسته ومعالجته في إطار معالجة الظواهر المعتلة التي أوجدتها الصناعة بشكل عام ،(الدقس ،2005) .

ويرى بلونر(Bloner) أن الاغتراب في العمل كمرض اجتماعي ظهر نتيجة مباشرة لطبيعة العلاقة السائدة بين العمال ،والأوضاع الاجتماعية، والفنية إلا أنه يربط هذه الأوضاع مباشرة بطبيعة العلاقات بين العمال،(شتا،1993).

والاغتراب عند ماركس يأخذ أشكال عدة وهي،(هربرت،1990):

1- اغتراب العامل عن نتاج عملة: فكلما ازداد ما ينتجه العامل ازداد رأس المـــال وتـــضاءلت فرصة العامل ذاته في تملك المنتجات وهكذا يصبح العامل ضحية قوة خلقها هو بنفسه.

2- اغتراب العامل عن ذاته ونشاطه الخاص: يرى ماركس أن العامل المغترب عن نتاج عملة هو في الوقت نفسه مغترب عن ذاته، وعملة ولا يعود منتمي آلية ،ويدل تملك غيره للعمـــل على حدوث نزع للملكية يمس ماهية الإنسان ذاتها.

3- اغتراب العامل عن أقرانه من الناس: عندما يكون العمل منفصلا" عن موضوعه هـــو فـــي نهاية الأمر اغتراب الإنسان عن الإنسان، يعزل فيه الأفراد بعضهم عن بعـــض ويوضـــع بعضهم ضد بعض، ويكمن أساس ارتباطهم في السلع التي يتبادلونهـــا لا فـــي أشخاصـــهم، فاغتراب الإنسان عن ذاته هو في نفس الوقت اغترابه عن أقرانه.

أسباب الاغتراب :

1.التكنولوجيا في النسق الاجتماعي للمصنع :

نجد هنا أن السيطرة التي كان يمارسها الحرفيون على إيقاعات وحركات العمال قد اختفت في الصناعة الحديثة ، فنجد نسق الآلة هو الذي يسيطر على خطوات العمل ويحد من حرية الاستخدام، ويقيد حركاته، وبذلك نجد أن التكنولوجيا تسيطر على العمال الذين يتمثل اغترابهم في فقدانهم النسبي للسيطرة على نسق الآلة، الأمر الذي يتمثل في اغترابهم وتحويلهم إلى جيش عاطل عن العمل،(شتا،1999).

2.تقسيم العمل والتخصص في المصنع:

إذا كان للطابع التكنولوجي أثره في سلب حرية العاملين في العملية الإنتاجية ، فإن تزايد تقسيم العمل داخل المصنع قد جعل العمل مبسطا"، وقلل من قدر المسؤولية الموكلة لكل عامل في مجاله، ويعود ذلك إلى التطورات التكنولوجية أو ما يسمى(بالأتمتة) وتنظيم العمل ،والخط الإداري، والهندسي للكفاءة، ففي الإنتاج المرشد جزأت عملية العمل إلى واجبات صغيرة، وأصبحت الوظيفة منحصرة في أداء واحد أو قليل من العمليات دون أن يتضمن ذلك مسؤولية حقيقية، وقد ترتب على ذلك تصدع علاقة الفرد بعملة، ويشير تقسيم العمل إلى الطريقة النسقية التي تعين فيها العمليات الفنية للناس والآلات، ومع التخصص المحكم أيضا" تكون أهداف المشروع بعيدة كما يجرد العمل نفسه من أي معنى،(شتا،1999).

3. التنظيم البيروقراطي :

بعد أن كانت معايير علاقة المستخدم تعتمد على العادة، والممارسات الماضية، والولاءات والإعتبارات الشخصية بين العمال والمستخدمين في الصناعات التقليدية، أصبحت في الصناعات الحديثة تخضع للتنظيم البيروقراطي، وهكذا تكون التكنولوجيا العامل الوحيد الذي مهد للظاهرة التنظيم الرسمي في الصناعة الحديثة بل المبالغة في تقسيم العمل، وظهور الحاجة للإدارة البيروقراطية و ونظرا" لتعقيد التنظيم الاجتماعي وضخامته أصبح البيروقراطيون ينظرون إلى الأشياء والناس نفس نظرتهم للأعداد والرموز،(شاخت،1980).

4. البناء الاقتصادي للنسق الاجتماعي للمصنع :

طبقا" لماركس تؤثر علاقات الملكية على إغتراب العمال، بحيث يكون لصاحب العمل السلطة (authority) المطلقة في التصرف في العمل، والإنتاج ،والأجور(salary)، هذا بالإضافة لامتلاكه لأرباحه في حين أن العامل لا يملك وليس لدية ما يبيعه سوى قوة عملة، لأنه لا يمتلك أي حق اجتماعي للمطالبة بالإنتاج الذي هو إنتاجه الخاص، ومن ثم كان إغترابه عن ناتج عملة كون المصنع والآلة يعودان لصاحب العمل، حيث يظهر شعور العامل بالاغتراب عن نظام الإنتاج (system of product) ، ومن هنا نجد أن المهتمين بموضوع الاغتراب يتناولون النظم الاقتصادية باعتبارها عاملا" حاسما" انتزع وجود المستخدم من العلاقات الإنسانية الحقيقية في عملة، حيث فقد السيطرة على الوسائل وفقد حرية السيطرة على نتاج العمل، كما انه لو طرأت تغيرات أساسية على البناء الاقتصادي فأصبح المصنع ملكية عامة فانه بذلك تتحول سلطة التصرف برأس المال والإنتاج إلى التنظيم الإداري للشركة(شتا،1997).

2-5 مشكلات العلاقات الاجتماعية:

يعتبر المصنع من أهم المؤسسات الإنتاجية في المجتمع وذلك لطبيعة الوظائف التي يؤديها للمجتمع الكبير، كما أن هذه الوظائف لا تخدم المسيرة الاقتصادية وحدها بل تخدم الأفراد العاملين في المصنع وتحقق رغباتهم المادية والمعنوية، والمصنع كمجتمع مصغر يحتل مساحه جغرافيه معينه بداخلها مجموعه من الإفراد، كل واحد منهم يشغل دورا اجتماعيا ،ووظيفيا مكملا لادوار الآخرين داخل المصنع، وتتكون بين إفراد هذا المجتمع علاقات اجتماعية وسلوكيات تحددها النظم والمعايير الوظيفية المتفق عليها بين العاملين مهما تكن أدوارهم

ومراكزهم، كما أن هناك السلطة التي تحدد علاقات المسؤولين بالمرؤوسين ،والامتيازات المادية، والمعنوية التي يتمتع بها العمال والمدراء في المصنع،(الحسن،2005).

فالعامل ينتمي إلى جماعات عديدة، وإذا أردنا الحديث عن هذه الجماعات نجد أولها المجموعة الصغيرة داخل إطار العمل أي فريق العمل، وبعدها يأتي القسم الذي يعمل العامل فيه، وبعدها مشروع العمل، أو المؤسسة بجميع أقسامها، وبالمقابل هناك الجماعات الخارجية التي لا تقل أهمية عن تأثير فريق العمل داخل المصنع، ومن هذه الجماعات الأسرة، والنقابة وأخيرا المجتمع الكبير،وسندرس هذه المشكلات من خلال نوعين من العلاقات الاجتماعية .

أولا: علاقة العمال مع بعضهم: لقد أشارت الدراسات إلى أن سوء العلاقة بزملاء العمل من أهم العوامل التي تودي إلى عدم التوافق في المهنة، فتصبح بيئة العمل لا تطاق، وبالتالي قد يلجأ العامل للهروب من هذه البيئة بالتغيب عن عمله،(غباري،1990).

فقد تقوم هذه العلاقة على أساس الحسد، أو الغيرة، أو الأنانية مما يوتر الجـو المحـيط ويؤثر في إنتاجية العمال سلباً، وبالتالي لا بد أن تقوم العلاقات الإنسانية بين العمال على أساس من المحبة والتعاون وعدم الغيرة، فكلما كانت علاقة العامل بالعمال الآخرين جيده ومتوافقة فان هذا من شانه أن يؤدي إلى رضاهم والى بقائهم في العمل،(الدقس،2005).

ثانيا": علاقة العمال مع الإدارة: غالباً ما تقوم علاقة العمال مع الإدارة – في قطاعاتنا الصناعية –على أساس المركزية والسلطة، مما يؤثر سلباً على الحالة الصحية التي تقتضيها العلاقات القائمة في كل منشأة، ولقد كانت نظرية " الإدارة العلمية " للمهندس الأمريكي / فريدريك تايلور/ عام (1900) والتي أحرزت نقلة نوعية للإدارة الصناعية عندما كتب يقول:" إن الإدارة العلمية ترتكز في واقع الأمر على الإيمان الراسخ بأن المصالح الحقيقة لكلا الطرفين واحدة ، وأن رفاهية صاحب العمل لا يمكن أن تقوم لها قائمة في المدى الطويل إذا لم تواكبها رفاهية العامل والعكس بالعكس".

وأوضحت دراسة هندركس، (Hendrix,1989)، أن مصادر الضغط تأتي من الإدارة والإشراف السيئ في العمل، ونمطية العمل وعدم التجديد، مما يجعله مملا، وكذلك كثرة العمل وصعوبته مما يفوق قدرات الفرد، والضوضاء وسوء التهوية في بيئة العمل. ويعتبر صراع الدور وغموض الدور مظهرين من مظاهر الضغوط الفردية ذات الصلة بوظيفة الفرد في

المنشآت الحديثة، إذن فالدور وغموضه أمران لابد منهما، كما أنهما نتيجة ثانوية للحياة الصناعية ،والتنظيمية المعاصرة ذات التأثير السلبي على إنتاجية الفرد ورضائه الوظيفي.

إن الهدف الأساسي الذي كان تايلور مدفوعاً به إلى التفكير في برنامجه والذي أصرّ على تنفيذه لم يكن في نهاية التحليل سوى الحصول على مزيد من الإنتاج بأقل التكاليف ،وأقصرالأوقات، وأيسر السبل، ومن ثم كانت نظرية " التكوين الإداري" عندهنري فايول(Henry Faol) ،الذي حدد فيها عناصر الإدارة ،وطبيعة العلاقات الواجب قيامها بين عناصر الإدارة ،وبين الإدارة والعمال ، الأمر الذي يعكس أهمية العلاقة المتبادلة بين الإدارة والعمال والتي يجب أن تقوم على التفاعل والحيوية، وأهمية المبادئ العامة التي يجب أن تهتم بها إدارة المؤسسات الصناعية والإنتاجية في العصر الحديث لرفع سوية الإنتاج وتحقيق الربح الأكبر.

2-6 المشكلات الأسرية.

لقد أثرت الصناعة في الأسرة تأثيرا واضحا ، فأصبحت الأسرة صغيرة الحجم وخفضت من عدد أفرادها، ولقد تركت المجال أمام المرأة مما غير من مكانتها في الأسرة، فبالعمل أصبحت المرأة تشعر بمدى مساهمتها في العبىء المادي، فذلك عزز من دورها ودعم سلطتها ، كما تغيرت القيم التي كانت سائدة في العائلة الممتدة زمن النظام الإقطاعي،(الدقس،2005).

بما أن الصناعة لها آثارا" ايجابية عديدة على الأسرة إلا أن لها تأثيرا" كبيرا في ظهور بعض المشكلات الاجتماعية، ومن ابرز هذه المشكلات مشكلة الطلاق، ومشكلة انحراف الأحداث فنهاك علاقات متبادلة بين نظام الأسرة وعملية التصنيع (Industrialization) فالنمط السائد والملائم للمجتمع الصناعي هو نمط الأسرة النووية، كما أن النمط الملائم للمجتمعات التقليدية هو نمط الأسرة الممتدة، والعمل في المصنع قد يؤدي إلى ظهور بعض الظواهر الاجتماعية ذات التأثير السلبي على العائلة(عبدالمحي،1994) .

وقد ترتب على دخول المرأة إلى العمل الصناعي إلى انخفاض النسل لكي لا يعيقها كثرة الأطفال عن عملها، كما تنازلت المرأة عن وضيفتها الأساسية وهي تنشئة أطفالها التنشئة الاجتماعية السليمة وتركتها إلى مؤسسات أخرى مثل دور الحضانة والشغالة والأقارب مما أدى إلى ظهور المشكلات الاجتماعية كتفكك الأسرة، والانحرافات المختلفة بين الشباب نتيجة المجهود الكبير الذي تحاول المرأة لبذلة من أجل التوفيق بين متطلبات الأسرة ومتطلبات عملها،(عبدالمحي،1994).

وقد يؤدي التصنيع إلى تفكك الأسرة في بعض الأحيان، ففي الدراسة التي أجراها جاك ديفور(Jack Daforj) في فرنسا في المناطق التي تتوطن بها الصناعة أكثر من غيرها من المناطق الأخرى في البلاد، تبين من الدراسة، أن معدل الطلاق يرتفع في هذه المناطق أكثر من غيرها، كما أن معدل الجريمة يرتفع بين العمال الذين يعملون في الصناعة عن العمال المشتغلون بالزراعة، والسبب ذلك يعود إلى انتقال العمال من مجتمع يحوي ثقافة معينة إلى مجتمع التصنيع الذي يحوي ثقافات مختلفة، والذي يظهر فيه أشكال مختلفة من الصراع الثقافي قد يؤدي إلى حدوث الجريمة،(عبدالمحي،1994).

لقد أشار العديد من الباحثين في الصناعة إلى انتشار مشكلة الطلاق بين العاملين في المجال الصناعي بشكل كبير، ويعود ذالك وفقا لرأيهم إلى الأسباب التالية :

- أصبحت المرأة العاملة تشعر بالاستقلال الاقتصادي، فلم تعد تعتمد على إنفاق الزوج، وخرجت بالعمل عن سيطرته المادية، فلم تتردد في قطع علاقتها الزوجية إذا واجهتها المشاكل من الزوج.
- تؤثر طبيعة العمل الصناعي في نفسية العمال وخاصة غير المهرة منهم ، كما أن زيادة احتياجات الأسرة ومتطلباتها تنعكس على العلاقات الأسرية مما يساهم في زيادة انتشار ظاهرة الطلاق لدى العماليين في الصناعة،(الدقس،2005).

نلاحظ مما سبق أن الحالة المادية للأسرة لها دور أساسي في استقرار العائلة ، فكلما كانت الأسرة لديها القدرة على الإنفاق وتوفير احتياجات أفرادها كانت تميل أكثر إلى الاستقرار، فباستغلال المرأة ماديا في العمل الصناعي من قبل أصحاب العمل، وانخفاض معدلات الأجور أدى هذا إلى ظهور المشكلات في الأسرة؛ بسبب عدم كفاية الأجر في ظل غياب المرأة عن البيت وأبنائها.

2-7 مشكلة تدني الأجور وجمودها :

لقد ارتبط الأجر دائماً بالعمل، لأن الأجر هو ثمن العمل ، وتعادل قيمته قيمة الجهد المبذول في العمل، وهذا ما أقره ابن خلدون حين قال: "إن الكسب الذي يستفيد البشر إنما هو قيم أعمالهم، ولو قُدِّر أحد عُطْلٌ عن العمل جملة لكان فاقد الكسب بالكلية. وعلى قدر عمله وشرفه بين الأعمال وحاجة الناس إليه يكون قدر قيمته، و على نسبة ذلك نمو كسبه أو نقصانه"

وعرفت الأجور على أنها التعويض الذي يحصل علية الأفراد مقابل وضع نشاطهم تحت تصرف وتوجيه الآخرين لهم خلال فترة زمنية محددة ،أو مقابل عمل محدد،وقد يكون الأجر نقديا أو حقيقيا"، فالأجر النقدي (Money Wages) هو ذالك المبلغ من النقود الذي يحصل علية الفرد من عملة خلال فترة زمنية معينة، أما الأجر الحقيقي(Real Wage) فهو يتمثل بكمية السلع ،والخدمات التي يحصل عليها الفرد بدلا" من أجرة النقدي،(سليمان،1974).
والأجر هو "كل ما يدفع للعامل مقابل الجهد الذي يقوم به وقد يكون، الأجر مبلغا من المال وقد يكون سلعة" ،والأجور أنواع منها،(سليمان،1974):

1) الأجر النقدي: وهو مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل الجهد الذي يقوم به.
2) الأجر بالقطعة: وهنا لا يحصل العامل على راتب ثابت بل يعطى أجرا" حسب كمية العمل وحسب عدد القطع التي ينتجها هذا العامل فكلما زاد عدد القطع المنتجة كلما زاد أجر العامل.
3) الأجر الآجل وهو ما يحصل علية العامل من مكافئة بعد إنهائه مدة العمل والخدمة ،فعلا سبيل المثال إذا عمل الفرد مع صاحب العمل لمدة خمسة وعشرين عاما" فيعطيه صاحب العمل أجر نصف شهر كمكافئة له عند نهاية خدمته وهذا يعتبر جزءا" من الأجر حسب عقد العمل.
4) الأجر الدوري: وهو الأجر الذي يتكرر حسب نظام الصرف فقد يكون الصرف يوميا"، أو أسبوعيا" أو شهريا"، وعلى الأغلب تكون الأجور شهرية، فالأجر الشهري وغلاء المعيشة والعلاوات جميعها أجور دورية، والحال أيضا" للمنح التي تعطى للعمال في بعض الأحيان هي أجر دوري ولكن دورتها قليلة، أما المكافئة فهي أهم أنواع الأجور غير الدورية والتي يحصل عليه العامل مرة واحدة طول فترة عملة وبالتحديد عند تقاعده من العمل.
5) الأجر الإضافي وهو الأجر الذي يتقاضاه العامل عن الساعات الإضافية، ويكون هذا الأجر أعلا من الأجر العادي كون العمل بعد ساعات العمل الطبيعية فيه تعب وإرهاق على العامل، وقد يحتاج العامل إلي تناول وجبة طعام في مكان العمل، وقد يحتاج إلى أجور مواصلات إضافية في فترات المساء وفي الأردن يعطى العامل أجراً على ساعات العمل الإضافية.

يعتبر الأجر الذي يتقاضاه العامل عن عملة من أهم عناصر بيئة العمل وهو إلى جانب هذا عنصر يجمع بين الجانب الطبيعي والاجتماعي والنفسي في ذات الوقت، فإذا استثنينا ما

يحصل علية العامل من دخل نتيجة لتراكم ثروته نجد أن الأجر الذي يتقاضاه العامل لقاء عملة هو المصدر الأساسي لإشباع أغلب متطلباته وحاجاته الأساسية الفسيولوجية، والنفسية، وسواءً كان غذاءً ،أو شراباً ،أو كساءً أو مأوى، فالأجر من أهم بواعث الفرد في البحث عن عمل، وقد أعتبر بلوم وروس(Blum & Ross) أن هناك خمسة حوافز أساسية بالنسبة للعامل وهي بالترتيب: الترقية، ساعات العمل، الأجر، الأمن والعلاقات مع المشرفين. وتختلف أهمية الأجر من جماعة إلى أخرى ومن مجتمع لآخر وذلك تبعا" للرخاء والقيم(Values) السائدة، فالأجر إن كان لا يكفي ضروريات الحياة بين جماعة احتل المركز الأول بين حوافز العمل وبينما تقل مكانته إن فاق الحد اللازم للمعيشة الكريمة، فيتطلع الفرد إلى إشباع دوافعه الثانوية بعد أن كفل له الأجر إشباع حاجاته الأساسية ومن هنا يفضل على الأجر العلاقة الطيبة بين العامل، وزملاءه، والمشرفين، وفي دراسة على واقع العمال في منظمة تجارية كان ترتيب الأجور المرتفعة هو الحادي والعشرين في قائمة من ثمانية وعشرين موضوعا" من حيث أهميتها بالنسبة للعامل،(طه،1986).

وتكمن مشكلة الأجور في الطريقة التي تقاس بها الخدمات التي يقدمها العامل للمؤسسة، حيث لا بد أن تكون هذه الطريقة عادلة تنصف كل من العامل وصاحب المؤسسة ،وبذالك يطمئن العامل أن جهده لم يذهب سدى وأنه يعود علية بالفائدة ولا يشعر بالاستغلال ،وفي نفس الوقت يطمئن صاحب العمل أن الأجر الذي يقدمه للعامل يعود علية بالفائدة ويتمثل ذلك بتحسين وزيادة الإنتاج،(حبيب،1954).

وهناك طرق عدة لدفع الأجر للعامل ولكن الطريقة المثلى في دفع الأجر بحيث يتلقى العامل أجرا" عادلا"، مما يؤدي إلى رضى العامل عن عملة مما يدفعه إلى التفاني والإخلاص في العمل، وهذا يولد الرضى لصاحب العمل لما يعود علية من تحسن في الإنتاج والأرباح،وفي هذه الحالة لا بد أن يحصل العامل على أكبر أجر ممكن يتناسب مع كفائتة في العمل دون إلحاق الضرر بصاحب العمل في الوقت نفسه،(حبيب،1954).

فالاتجاه المادي قبل الثورة الصناعية كان ينظر إلى العامل على انه المصدر الرئيسي للطاقة، ولكن مع قدوم الاختراعات ومنها الآلة البخارية اختفى دور العامل وحلت الآلة محلة وأصبح دوره ثانويا كأنة تابع للآلة ،وينظر الية على انه أداة للإنتاج فقط ، ولكن ما لبث هذه النظرة للعامل إلا أن تغيرت مع قدوم العالم تايلور صاحب نظرية "الحركة والزمن"،(الدقس،2005) ، تايلور هو مهندس أمريكي كان يعمل في أحدى شركات المواد والبناء والأسلاك المعدنية ،فقد لاحظ تايلور أن المؤسسة تواجه العديد من المشكلات تتعلق بقلة الإنتاج

وعدم كفاءة العمال كون اغلبهم عمال حديثي العهد في العمل في المؤسسة وهم في الأغلب ينحدرون من أصول ريفية ،وكانوا لا يبذلون جهودا" كبيرة لاعتقادهم ان كثرة الإنتاج تؤدي بهم في النهاية إلى البطالة، لان المنتجات تفوق حجم استهلاك السوق وبالتالي يستغنى عنهم، ولهذا ركز تايلور في أبحاثة على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجهها الإدارة من خلال التركيز على العامل والهدف الأساسي الذي انطلق منه هو أن الدافع للعمل هو الأجر .

لقد قام تايلر وأصحابه بمراقبة العمال وتحركاتهم وقد عرفت هذه النظرية بنظرية الحركة والزمن وقام بتسجيل المدة الزمنية لانجاز العمل حيث قام بتصنيف الحركة والزمن بأنهما لازمتين أو غير لازمتين وقد توصل تايلور من خلال هذه المراقبة إلى الطريق المثلى وقام بتدريب العمال عليها وكانت نتائجها ايجابية فقد زاد إنتاج العمال في الشركة وخفض عدد العمال وحصل توفير في أموال الشركة .

وهو كذلك ما دعاه /ماركس /بقوة العمل الذي يحقق من خلاله الرأسمالي فائض القيمة حيث "يسعى الرأسمالي على تمديد يوم العمل إلى ما هو أكثر من الوقت اللازم لينتج فيه العامل معادلاً لقيمة قوة عمله. إن امتلاك هذا العمل الزائد (الممدد) من قبل الرأسمالي هو إنتاج لفائض القيمة المطلق ."

فالأجور والرواتب في أي منشأة صناعية تشكل إحدى عناصر التكلفة، وتعد من أهم أدوات الإدارة في سياسة الإنتاج كمّاً ونوعاً . الأجور من جهة عبء كبير على التكلفة الإنتاجية للسلع ، وهي أيضاً حافز لا يُستهان به بالنسبة للعمال لتنمية العمل وتحسين الجودة ، وهي من العوامل التي تحفز العمال للقيام بعملهم ، كذلك إن نظام دفع الأجور قد يؤثر على إنتاجية العامل وعلى كفاءة عمله وبالتالي زيادة الأرباح .ولقد دلت الكثير كم الدراسات أن للأجر نتائج سلبية على العامل وعلى المؤسسة الصناعية، ففي الدراسة التي أجراها الدقس بعنوان مشكلة الغياب لدى العمال في الصناعة فقد دلت نتائج الدراسة على (63%) من عينة الدراسة هم غير راضين عن الأجور التي يتقاضونها، و(43%) غير راضين عن أجورهم مما يدفعهم إلى تغيبهم عن العمل أحيانا ومعظمهم يرغب بالعمل الإضافي، فكلما كان العامل غير راض عن الدخل الذي يتقاضاه من المؤسسة الصناعية كلما زادت نسبة احتمال تغيبة عن العمل وبالتالي هذا مؤشر قوي يؤكد انه كلما كان اجر عاليا كلما تحقق الرضا و لتزم العامل في العمل وبالتالي ينعكس

ايجابيا على المؤسسة الصناعية في تحسن المنتج وزيادته وارتفاع أرباح المؤسسة الصناعية،(الدقس،2004).

2-8 مشكلة التعويضات :

التعويض هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل ظروف معينه في العمل، أو مشقه أو مخاطره، وللتعويض أشكال منها،(السويس،2000):

1- 1-التعويض العائلي: وهو المبلغ الذي يدفع لعامل المتزوج والذي يعيل أسره، فيعطى كل من الزوجة والأولاد مبلغ من المال يضاف إلى راتب العمل يتقاضاه كل أخر شهر ويسمى في بعض الأحيان غلاء المعيشة العائلي.

2- التعويض لأجل طبيعة العمل: يصرف مبلغ من المال للعامل جراء عمله في مكان بعيد لقاء صعوبة الإقامة في مكان العمل، وأيضاً يصرف هذا التعويض للعامل الذي يواجه إجهادا كبيرا في العمل سواء أكان جسدي أم فكري في عمله، ومثال ذلك عمال المناجم وعمال الأفران الحرارية العالية، وغيرها من المهن الصعبة والخطيرة.

3- التعويض كحافز للإنتاج والتشجيع عليه: تقوم بعض المؤسسات الصناعية بصرف مكافئات تشجيعية للعمال وذلك مقابل الإنتاج العالي الجيد تعبيرا عن تفانيهم في العمل وجهدهم المضاعف.

4- التعويض لأجل الاختصاص: وهو المبلغ الذي يعطى للعمال المتميزين عن غيرهم من العمال العاديين كونهم من ذوي الخبرة العالية، والأختصاص في العمل، وهو تعبير عن كفاءتهم وقيامهم بواجباتهم والمهام الموكلة إليهم بأحسن وجه.

إضافة إلى ما تقدم فأنه من الممكن أن يكون للعلاقات الشخصية (المحسوبية) دورا" في التعويض ،والمكافئات ،ودرجة الترفيع مما يؤدي إلى هدر حقوق بعض العمال لحساب بعضهم الآخر، مما يؤدي إلى عدم مبالاة العامل نتيجة عدم تقدير عمله من قبل المشرفين والإداريين، الأمر الذي ينعكس سلباً على العمل والإنتاج .

2-9: مشكلة السكن وصعوبة المواصلات:

يعتبر العامل أحد أهم عناصر العملية الإنتاجية وحتى يقوم بعملة على اكمل وجه ولظمان إستمرار قيام المؤسسة الصناعية لا بد من ايلاء العاملات اللواتي يعملن في المدينة الصناعية الرعاية الصحيحة وتقديم الإحتياجات الضرورية لهن ، حيث يعتبركل من السكن والمواصلات من أهم احتياجات العاملات ، فإذا كان السكن بعيدا" عن مكان العمل فإن العاملة تواجة المشقة في الوصول لمكان العمل خاصة إذا كانت من المقيمات في البادية ،أو الريف ، فهي في الغالب تحتاج التنقل بأكثر من وسيلة نقل للوصول لمكان العمل ، فهنا يقع على عاتق المؤسسة بايجاد الحل المناسب للعاملات ويكمن ذلك بتوفير السكن الملائم لهن أو المواصلات من والى مكان العمل ، واذا تعذر ذلك صرف علاوة مواصلات لهن ، لما له من أثر ايجابي يقع على نفسية العاملة بحيث تشعر بالإنصاف ، وكون العاملة جزء من العملية الإنتاجية فهي تؤثر وتتأثر بها ، فراحتها في مكان عملها يجعلها أكثر ولاءا" للمصنع فينعكس ايجابا على العملية الإنتاجية فيتحسن النتج ويزيد الإنتاج بها . ولقد بينت بعض الدراسات على أن صعوبة المواصلات وبعد السكن تدفع العمال الى التغيب عن مكان عملهم،(غباري،1990).

2-10 مشكلةالأمراض المهنية :

يعرف المرض المهني بأنة ذلك المرض الذي يحدث بين الأفراد في مهنة معينة أو مجموعة من المهن أو ينتج من القيام بعمل ما، وقد يكون المرض جسميا نتيجة قيام العامل بجهد بدني يؤدي إلى ظهوره في الجسم، أو حالة تسمم تنشأ من مادة تستخدم في مهنة معينة أو مجموعة من المهن.

وقد عرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني بأنة كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة ما أو مجموعة من المهن دون سواهم ، أو كل حالة تسمم تنشأ بسبب مادة تستخدم في مهنة معينة أو مجموعة من المهن ويصاب بها العاملون في تلك المهنة دون سواها، وتكمن أهمية الأمراض المهنية بالزيادة الكبيرة في ضحاياها، أو المصابين بعجز دائم بسببها، وقد أشارت الإحصاءات الصادرة عن مكتب العمل الدولي إلى تلك الزيادة الناجمة عن الأمراض المهنية بحدوث (100،000) وفاة و(1،5) مليون ونصف عجز في السنة،(العقايلة،2002).

تصنف الأمراض المهنية حسب العوامل المختلفة إلى عدة أنواع وهي،(الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي،1981):

أولا": الأمراض المهنية الناجمة عن تأثير المواد الكيماوية : وتؤثر على الجسم بعد امتصاصها نتيجة خواصها ،وتأثيراتها على أجهزة الجسم ،وتنتشر المادة الكيماوية في جو العمل على هيئة أتربة ،أو غازات، أو أدخنة، أو أبخرة مثل(الرصاص، أو الزئبق أو مركباته العضوية، أو الكبريت ومشتقاته، أو أكسيد الفحم ...الخ...) وينجم عنها تسممات حادة ومزمنة وتؤدي في أغلب الأحيان إلى تشوهات وتدخل إلى جسم الإنسان عن طريق الأجهزة التالية :

1- الجهاز التنفسي:نعلم أن معدل تنفس الإنسان هو 16مرة في الدقيقة وبالتالي فرصة دخول الملوثات مثل(الأبخرة،الغازات ، الغبار) مع الهواء إلى جسم الإنسان عن طريق الجهاز التنفسي فرصة كبيرة جدا"،ومن الأمثلة على هذه الأمراض التهاب القصبات السمي ، التهاب الحنجرة الحاد ، أمراض الرئة ... الخ.

2- الجهاز الهضمي :قد تدخل الملوثات إلى جسم الإنسان عن طريق تناول الأطعمة والشراب واستخدام الأيدي، وينجم عنها أمراض مثل التهاب الفم والمعدة ،وأمراض الكبد والأمعاء... الخ.

3- الجلد: هناك بعض المواد لها القدرة على دخول الجسم عن طريق إحتراق الجلد، فعند ملامسة هذه المواد للجلد فإنها تهيج الجلد وتدخل للدم وتنتشر إلى الأنسجة ومن هذه المواد (رابع اثيل الرصاص، المبيدات الحشرية الهيدروكربونية).وينجم عنها أمراض مثل التهاب الجلد، الأكزيما، سرطان الجلد الناتج عن المواد الكيماوية ...ألخ.

ثانياً: الأمراض المهنية الناتجة عن العوامل الطبيعية: إن تعرض العامل إلى ظروف طبيعية غير مناسبة في بيئة العمل يؤدي للإصابة بمرض مهني ومن أهم هذه العوامل :

1-تغيرات درجة حرارة الهواء.

2- التعرض لإضاءة غير مناسبة.

3- التعرض للضوضاء.

4- التعرض للإشعاعات.

ثالثاً: الأمراض المهنية الناتجة عن التعرض للعوامل الحيوية: وهنا تنتقل الفيروسات من إنسان إلى إنسان، أو من حيوان إلى إنسان ومن هذه الأمراض "مرض السل " الحمى الخبيثة، السقاوة.

طرق الوقاية من الأمراض المهنية :

لقد بينت الدراسات أن هناك العديد من طرق الوقاية من الأمراض المهنية التي قد تصيب العاملين في المصانع ومن أهم هذه الطرق:

أولاً: طرق الوقاية الهندسية : وهي من أنجح الطرق المتبعة علميا"، إلا أن تحقيقها ليس سهلا" نظراً لكلفتها المادية على صاحب العمل كما أنها تحتاج إلى تشريعات قانونية تحدد الشروط المناسبة لبيئة عمل صحية منذ المراحل الأولى لتأسيس المنشأة الصناعية ،وهي على النحو التالي،(حكمت،1989):

1- الإستبدال : وذلك من خلال إستبدال مادة خطرة بمادة أخرى أمنة تحقق الغرض المطلوب، ومثال على ذلك إستبدال مادة الفسفور الأبيض بمادة الفسفور الأحمر "غير الخطر" في صناعة أعواد الثقاب .

2- التهوية: وذلك لخلق بيئة أمنة وصحية وتخفيض فرص التعرض للملوثات.

3- العزل: ويقصد بها عزل أماكن العمل التي قد تسبب حالات مرضية، وتتمثل بأماكن الحرارة العالية ، أماكن الضجيج المرتفع ...الخ. بالإضافة لعزل جسم العامل عن هذه المواد من خلال إرتداءه للملابس الواقية التي يفترض أن توفرها المؤسسة للعمال.

4- القياسات الدورية لبيئة العمل للحفاظ على بيئة عمل أمنة.

5- الإبعاد: يقصد به زيادة المسافة بين العاملين ومصادر التلوث لتقليل إحتمالية التعرض للمواد الضارة.

6- التشغيل التلقائي (الميكانيكي): هذه الطريقة تساهم في إبعاد العاملين عن الاحتكاك بالمواد الملوثة .

ثانياً: طرق الوقاية الطبية وتشمل على ما يلي،(حكمت،1989):

وتشمل الفحوصات الطبية منذ المرحلة الأولى لإنضمام العامل للمؤسسة الصناعية فلا بد أن يكون العامل لدية القدرة الجسمية على العمل في المؤسسة، وأيضا" الفحص الدوري والفحص الطبي عند نهاية الخدمة،بالإضافة الى تأمين وسائل الإسعافات الأولية والتدريب على استعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة قبل نقلها إلى المراكز الطبية .

ثالثاً: طرق الوقاية الشخصية: ونقصد بها إستعمال معدات الوقاية الشخصية ،كالكمام.

رابعاً: التوعية والتثقيف والتدريب: تساهم هذه العملية في تجنب العامل للمخاطر، وتكون من خلال تعريف العامل على بيئة العمل، وتحديد أماكن الخطورة من آلات، ومعدات ،ومواد مستخدمة في المنشأة الصناعية.

الفصل الرابع

5- الطريقة والإجراءات

5-1 منهج الدراسة.

5-2 مجتمع الدراسة.

5-3 عينة الدراسة.

5-4 أداة جمع البيانات.

5-5 اختيار الصدق والثبات للأداة.

5-6 المعالجة الإحصائية.

5-1 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الإجتماعي بصورتة الملائمة لطبيعة هـذه الدراسة كونه أوفر للوقت والجهد والمتمثل بإسلوب الدراسة الميدانية القائمة علـى جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمضمون الدراسة ،وتطبيقة على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة لكي يتم في النهاية تحديد المشكلات الإجتماعية والإقتصادية التي تعاني منها العاملات الأردنيات في مدينة الحسن الصناعية،وقد تم تدعيم هذا الاسلوب بالاساليب الإحصائية اللازمة التي تقتضيها طبيعة هذه الدراسة .

5-2 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملات الأردنيات على خطوط الإنتاج في المؤسسات الصناعية الواقعة في مدينة الحسن الصناعية في محافظة اربد، وذلك خلال فترة الدراسة التي اجريت عام 2011م والبالغ عددهن (2433)عامله أردنيه.

5-3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (275) عاملة أردنية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية المنتظمة بعد الرجوع الى سجلات العاملين في المصانع ، وبعدها تم اختيار افراد العينة بناءا" على مسافة الانتظام التي تم استخراجها في المعادلة أدناة حيث جرى اختيار الرقم الأول بشكل عشوائي ، ثم إضافة مسافة الانتظام حتى تم اختيار(275) عاملة في مدينة الحسن الصناعية .

$$\text{مسافة الانتظام} = \frac{\text{مجتمع الدراسة}}{\text{حجم العينة}}$$

$$= \frac{3433}{275} = 12$$

4-5 أدوات جمع البيانات

تم الحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة ،اعتمادا على الأدوات التالية :

1. الملاحظة: من خلال الزيارات الميدانية، الاستطلاعية لبعض المؤسسات الصناعية المعنية بالدراسة، إضافة إلى الملاحظات أثناء فترة جمع البيانات والمتعلقة بالظروف (الفيزيقية)المحيطة بالعاملات ، وطبيعة الخدمات المزودة بها عنابر الانتاج وغيرها.
2. السجلات الرسمية: تم الاعتماد على السجلات الرسمية المتعلقة بالدراسة والتي تم الحصول عليها من مؤسسة المدن الصناعية ،وقسم السلامة المهنية التابع لوزارة العمل الأردنية.
3. الدراسات الرسمية: قام الباحث بالرجوع لمجموعة من الدراسات المحلية، والعربية والأجنبية التي تدور حول(عينة) موضوع الدراسة.
4. الاستبانة: قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء وللإجابة على أسئلة الدراسة، وتحقيق أهدافها، حيث اشتمل الجزء الأول على المعلومات العامة والبيانات الشخصية للعاملات، واشتمل الجزء الثاني على الأسئلة المتعدد الاختيارات حول المشكلات الاجتماعية، أما الجزء الثالث والأخير من الاستبانة اشتمل على 45 فقرة حسب مقياس ليكرت والمكون من خمس فقرات وهي: موافق ،موافق بشدة،محايد وغير موافق ،غير موافق بشدة،وقد اعتمد الباحث في تصميم الاستبانة على الزيارات الاستطلاعية للمؤسسات الصناعية إضافة إلى الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة.

5-5 اختبار الصدق والثبات للأداة

لاختبار مدى صدق الأداة قام الباحث بعرض الاسبانة على خمسة محكمين من ذوي الاختصاص وفي قسم الاجتماع ، في الجامعة الأردنية، وفي كلية التربية في جامعة آل البيت ، وقد اعتبرت الفقرة صادقة إذا اجمع ثلاثة محكمين على صحتها ،وبناءا على الاقتراحات المقدمة جرى تعديل بعض فقرات الاستبانة .

5-5-1 الصدق

للتحقق من صدق الأداة وثباتها تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين المختصين، حيث تم التأكد من صلاحية كل فقرة، وعلية جرى تعديل بعض الفقرات وحذف بعضها وفقا لآراء المحكمين، وتم التأكد من ثبات أداة الدراسة أيضا عن طريق إعادة تطبيقها على عينه أولية، حيث أخذ بعين الاعتبار معامل الارتباط (بيرسون) وبعد ذلك تم توزيع الإستبانة على أفراد عينة الدراسة وجمعها.

5-5-2 إختبار الثبات

تم إستخدام إختبار كرونباخ الفا لقياس مدى ثبات أداة القياس حيث بلغت قيمة الثبات للاستبانة ككل (92.8%) ،بينما قيمة الثبات لمتغير للمشكلات الإجتماعية (90.8%) ،وقيمة الفا بالنسبة للمشكلات الإقتصادية(80.8%) وبما يعكس ثبات الإستبانة قيم أكبر من النسبة المقبولة (60%) .

6-5 المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات وتدقيقها تم ترميزها وتفريغها على أجهزة الحاسوب في الجامعة ،ثم جرى استخدام الاختبارات الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات الدراسة وهي:

1- الإحصاء الوصفي حيث تم حساب التكرارات ،والنسب المئوية،والمتوسطات ،والتكرارات للتعرف على خصائص أفراد العينة.

2- إختبار (ONE SAMPLE T-Test) لإختبار الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسط الكلي ومتوسط أداة القياس.

3- مجموع الأوزان للتعرف على ترتيب المشكلات التي تواجه العاملات من جراء الظروف الاجتماعية والإقتصادية، إضافة لاتجاهات العاملات نحو الإدارة والمشرفين وزميلاتهن في العمل.

الفصل الخامس

عرض البيانات ومناقشتها

6-1 مقدمة

6-2 عرض البيانات ومناقشتها

6-1 مقدمة

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت اليها الدراسة والعوامل التي ربما قد فسرتها في ضوء تشاؤلات الدراسة التي هدفت الى التعرف على المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التى تواجة العاملات الاردنيات في مدينة الحسن الصناعية .

6-2 عرض البيانات :

6-2-1 للأجابة على السؤال الأول من اسئلة الدراسة

(ما الخصائص الاجتماعية والإقتصادية للعاملات الأردنيات في الصناعة ؟)

لقد قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية للمبحوثين حسب المتغيرات التالية:

أ.متغير العمر:

جدول رقم 3 توزيع افراد العينة حسب العمر

الفئة العمرية	تكرار	النسبة المئوية
أقل من 20 سنة	54	19.6
20- 24 سنة	21	7.6
25-29 سنة	119	43.3
30 فما فوق	81	29.5
المجموع	275	100

يتبين لنا من الجدول اعلاه أن الأغلبية من افراد العينة تتركز أعمارهن في الفئة (25-29) سنه ونسبتهن (3.34%) بمعنى أن غالبية أفراد العينة من الفئات الشبابية في حين أن الفئات العمرية المتقدمة حلت المركز الثاني حيث بلغت نسبتهن (29.5%) ، ويفسر ذالك الى ان هذه المرحلة العمرية للفتيات هي مرحلة تحمل المسؤلية من زواج واولاد وهم بحاجة الى الانفاق على البيت . فيما ظهر ان اعداد العاملات في المرحلة العمرية (20-24) سنه كان منخفضا حيث شكلن ما نسبتة(7.6%) من المجموع الكلي للعينة ، ويمكن تفسير ذالك بأن الفتيات في هذه المرحلة اغلبهن على مقاعد الدراسة , أما الفئة العمرية أقل من 19سنة فقد حلت بالمركز الثالث حيث بلغت نسبة الفتيات العاملات (19.6%) من المجموع الكلي وهي نسبة جيدة ويمكن تفسير ذالك بأن هذه الفئة من العاملات لا يحملن شهادات ويمكن ان يكونن قد فشلن بالدراسة فتوجهن لسوق العمل من اجل مساعدة العائلة في تحمل اعباء المعيشة

ب. متغيرالمستوى التعليمي:

الجدول 4 توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	تكرار	النسبه المئوية
امي	38	13.8
ابتدائي	13	4.7
اعدادي	63	22.9
ثانوي	90	32.7
جامعي	71	25.8
المجموع	275	100

نلاحظ من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الثانوي اذ بلغت نسبة العاملات من هذه الفئة (32.7%) من المجموع الكلي للعينه ويفسر ذالك الى عدم قدرت الفتيات متابعة تعليمهن اما لاسباب مادية ، او لانخفاض معدلاتهن، كما بلغت نسبة الفتيات الحاصلات على الشهادة الجامعية (25.8%) ويعزى هذا العدد من حملة الشهادات الجامعية الى انها فترة انتقالية لحين صدور تعيينهم في الوظائف الحكوميه . وتلتها الفتيات الحاصلات على شهادة الاعدادي (الاساسي) بنسبة(22.9%) ، وغير المتعلمات بنسبة (13.8%) وذالك لعدم مقدرتهن على متابعة دراستهن ، وفي المرحلة الاخيرة المرحلة الابتدائية بنسبة(4.7%) من اجمالي افراد العينة.

ج.متغير الحالة الزواجية (الاجتماعية):

الجدول 5 توزيع افراد العينة حسب الحالة الزواجية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
متزوجة	64	23.3
عزباء	191	69.5
مطلقة	14	5.1
ارملة	6	2.2
المجموع	275	100

يتبين من الجدول اعلاه ان نسبة العاملات العزباوات احتلت المركز الاول بنسبة (69.5%) من اجمالي افراد العينة ويفسر ذالك بتاخر سن الزواج وعزوف الشباب عن الزواج بسسب ظروف الحياه الصعبة ، فيما تليتها العاملات المتزوجات احتلت المركز الاول بنسبة (23.3%) ويفسر ذلالك بظروف الحياة الاقتصادية الصعبة والحاجة للعمل لمساعدة الزوج في الانفاق على الاسرة ، وجاءت في المرتبة الاخيره كل من العاملات المطلقات والارامل بنسب (5.1%) و (2.2%) وهي نسب ضئيلة ليس ذات مغزى اجتماعي .

د. متغير عدد افراد الاسرة:

الجدول 6 توزيع أفراد العينة حسب لعدد أفراد الأسرة

عدد الأبناء	العدد	النسبة المئوية
لا يوجد	108	39.2
3 فما دون	86	31.1
6−4	39	14.2
9−7	27	10
10 فاكثر	15	5.5
المجموع	275	100

نلاحظ من الجدول رقم 6 أن غالبية افراد العينة لايوجد لديهن ابناء حيث بلغت نسبتهن (39.2%) واحتلت المركز الاول بين العاملات ، ويفسر ذالك بان غالبية العاملات عزباوات وهذا ينطبق تماما مع الجدول السابق للحالة الزواجية ويشير ذالك الى تأخر سن الزواج بسب الظروف الإقتصادية الصعبة ، بينما يشكل عدد الأبناء 3 فما دون تقريبا ربع العينة بنسبة بلغت (31.1%) ، وفي الفئة (4−6) بنسبة (14.2%) مما يدل على صغر حجم أسر العاملات بسبب تنظيم النسل ولمواجهة اعباء الحياة ولعدم تفرغ الامهات لرعاية الاولاد بسبب الانشغال بالعمل ، وتصل النسبة في الفئة (7−9) الى (10%) من اجمالي العاملات وهي نسبة صغيرة وتقل في الفئة 10 فاكثر بنسبة(5.5%) .

هــ. متغير عدد العاملين في الأسره :

الجدول 7 توزيع أفراد العينة حسب عدد العاملين في الأسرة

عدد العاملين	التكرار	النسبة المئوية
لايوجد	44	16
شخص	44	16
شخصان	120	43.6
ثلاثة فاكثر	67	24.4
المجموع	275	100

نلاحظ من الجدول رقم 7 أن عدد الفتيات اللواتي يعملن لوحدهن في الأسره بلغ (44) عاملة من اجمالي العينة وبنسبة (16%) ، كما احتلت الفئة التي لديها شخص واحد معيل نفس النسبة وهاذا يفسر أن العاملات دخلن سوق العمل للحاجة المادية من اجل اعالة اسرهن والمشاركة في المصاريف ، فيما بلغت نسبة الأسر التي لديها شخصان عاملان(436.%) من اجمالي العينة وهذا يشكل تقريبا ربع افراد العين ويفسر ذالك انه رغم وجود معيلين للاسرة الا ان الاسرة ما زالت بجاجة الى من يساهم معها بالانفاق والمصاريف مما دفع الفتاة للمشاركة في العبي المادي للعائلة من خلال العمل ، وبلغت نسبة الاسر التي يوجد فيها ثلاث اشخاص معيلين غير الفتاة العاملة (24.4%) من اجمالي العينة وهذا مؤشر قوي يفسر ذالك بان هولاء الفتيات قد يكون دخلن سوق العمل من اجل الانفاق على انفسهن بالدرجة الاولى وايضا من اجل قضاء وقت الفراغ بالعمل والتعرف على الاخرين بدل الجلوس في المنزل.

و . متغير مجال العمل :

الجدول 8 توزيع افراد العينة حسب مجال العمل

مجال العمل	التكرار	النسبة المئوية
الملابس	243	88.4
الصناعات الغذائية	24	8.7
الالكترونيات	8	2.9
المجموع	275	100

يبين الجدول رقم 8 أن الفئة العضمى من العاملات يعملن في قطاع النسيج بنسبة بلغت (88%) من اجمالي العينة ويفسر ذالك لتوجة الشركات لتوظيف الفتيات في هذا القطاع دون الذكور لدقة عمل الفتيات ، وملائمة هذا العمل للفتيات ، ولسهولة القيام به كونه لا يحتاج لجهد عضلي كغيره من الاعمال ولالتزام الإناث في العمل اكثر من الذكور ولرغبة الفتيات وانجذابهن لهاذا المجال اكثر من غيره ، فيما كانت النسبة متدنية في قطاعي الصناعات الغذائية والالكترونية بنسب (24%) و(8%) على التوالي .

ز . متغير الدخل :

الجدول 9 توزيع أفراد العينة حسب الدخل

الدخل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 100	3	1.1
100- 149	124	45.1
150- 199	99	36
200 فأكثر	49	17.8
المجموع	275	100

يتضح من الجدول رقم (9) أن الغالبية من العاملات يتقاضين أجور ضمن الفئة (100-149) دينار اذ بلغت نسبتهن 45,1% من اجمالي العينة ، ويفسر ذالك أن المصانع لا تعطي العاملات أجورا جيدة ، وانها لا تتقيد بقالنون العمل الاردني من حيث الحد الأدنى بالرواتب ، في حين بلغت نسبة العاملات اللواتي يتقاضين اجور ضمن الفئة (150-199) بلغت (36%) من اجمالي العينة بينما تقل النسبة لتصل الى الفئة (200) فأكثر حيث بلغت(17.8%) وهن في الغالب يعملن في الاشراف على العاملات ومن ذوات الخبرة الطويل في العمل .

يتبين من نتائج الجدول أن غالبية أفراد العينة يتقاضين رواتب متدنية لا تكفي في ظل تكاليف المعيشة المرتفعة في هذه الاوقات ، كما ان هذ يشير الى استغلال هذه الفئة من المجتمع من اجل تحقيق ارباح للشركان كون هذه الفئة قد تكون تجهل مالها من حقوق في العمل ولا تستطيع المطالبة بها.

ح . متغيرسنوات الخدمة في المصنع:

الجدول 10 توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	45	16.4
1− 4	170	61.8
5−9	50	18.2
10سنوات فأكثر	10	3.6
المجموع	275	100

يتبين لنا من الجدول رقم (10) أن الغالبية من أفراد العينة لديهن سنوات خدمة قليلية فكانت اللواتي عملن لأقل من سنة يشكلن نسبة (16.4) من اجمالي العية , كما أن اللواتي عملن ما بين (1−4) سنوات(61.8) من اجمالي العينة ويفسر هذا بان اغلب العاملات ليس لديهن استقرار في العمل فقد يعمنلن لفترات محددة حتى يتم تعيينهن في ديوان الخدمة المدينة فالعمل في المصنع هي فترة انتظار لديهن , كما هذا المؤشر يدل على ان انخفاض الرواتب سبب في ترك العاملات لمكان العمل والبحث عن عمل اخر, وكان نسبة اللولتي ضمن الفئة (5−99) سنووات بلغت (18.2%) من اجمال افراد العينة وهي نسبة جيدة ويفسر هذا ان هذه الفئة لا يوجد لديها بديل عن العمل في المصنع ولحاجتها للعمل بقيت تعمل طول هذه المدة من اجل الانفاق على البيت والاولاد, اما الفئة العاملة لأكثر من 10 سنوات فهي نسبة ضئيلة تكاد تكون معدومة ليست ذات مغزى اجتماعي .

ط. متغير ساعات العمل :

الجدول 11 توزيع أفراد العينة حسب لساعات العمل

عدد ساعات العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من8 ساعات	198	72
9 ساعات	60	21.8
10 ساعات فأكثر	17	6.2
المجموع	275	100

نلاحظ من الجدول رقم(11) أن (72%) من أفراد العينة يعملن أقل من 8 ساعات في اليوم الواحد وهي نسبة مرتفعة ذات مؤشر ايجابي لأصحاب المصانع بالتزامهم بساعات العمل حسب قانون العمل ، الا ان نسبة العاملات اللواتي يعملن ل(9) ساعات كانت(21.8 %) من اجمالي العينة ، ويفسر ذلك ان بعض العاملات يعملن بالوردية اي العمل الإضافي من اجل الحصول على مبلغ من المال اخر الشهر ، الا أن الغالبية من افراد العينة لا يرغبن بهذا العمل كما ظهرت في الجدول أعلاه ويفضلن العمل ل(8) ساعات يوميا من أجل عدم التاخير عن البيت والاولاد ، كما ان الفئة العاملة في العمل الاضافي قد تكون غير مؤمنة بالمواصلات مما يسبب لها التاخير المستمر عن البيت

6-2-2 للإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة

(ما المشكلات الإجتماعية التي تعاني منها العاملات الأردنيات نتيجة العمل في الصناعة ؟)

الجدول 12 يبين ترتيب المشكلات الاجتماعية تنازليا" حسب اراء المبحوثين

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1. هناك اختلاط مع الذكور في العمل	4.1	.91
2. الإضاءة داخل المصنع مناسبة	4.1	1.0
3. مكان العمل مزدحم بالآلات	4.1	.95
4.هناك تجاهل لمطالب العاملات من قبل الإدراة	4.1	1.1
5. لا تقوم الجهات المختصة بالتفتيش على المؤسسة	4.0	1.0
6. مياه الشرب في المصنع غير صحية	4.0	1.2
7. المكان الذي اعمل فيه مزدحم بالعمال	4.0	1.2
8. مكان العمل ملي بالضوضاء	4.0	1.1
9. تعامل الإدرة مع العاملات غير مرضي	4.0	.72
10. أوقات الراحة غيركافية	4.0	1.1
11. اشعر بالخجل عند التحدث عن عملي	4.0	1.0
12. الخدمات غير متوفرة	4.0	1.0
13. اتغيب عن العمل بسبب الإجهاد من العمل	4.0	1.3
14. العمل يسبب لي مشاكل صحية	3.5	1.2
15. تتعرض العاملات للسب والشتم	3.4	1.2
16. اسرتي ليست راضية عن عملي	3.4	1.0
17. التهوية داخل المصنع جيدة	3.4	1.1
18. اتحدث مع زملائي بالعمل باريحية	3.3	1.9
19. اتحدث باسمرارعن عملي امام الناس	3.2	1.2
20. لايوجد علاقات صداقة في المصنع	3.2	1.1

1.2	3.2	21. تتعرض العاملات للتحرش في العمل
1.2	3.2	22. اشعر أن الإدراة حريصة على سلامة العمال
1.1	3.2	23. أتغيب عن العمل بإستمرار
1.2	3.2	24. علاقة العاملات مع مراقب العمل جيدة
1.3	3.2	25. النظافه والترتيب بالمصنع جيدة
1.3	3.2	26. أقوم بالتدخين في مكان العمل
1.3	3.0	27. اقضي اوقات استراحتي في الكفتيريا مع زملائي
1.3	3.0	28. اشعر بالراحه عند ممارستي العمل
1.3	3.0	29. يوجد وقت إستراحة لتناول الطعام
1.2	2.3	30. يوجد عمال من جنسيات اخرى في المصنع
1.1	2.9	31 عملي لا يشكل خطورة على حياتي
.59	**3.4**	المتوسط الكلي

يبين لنا الجدول رقم(12) ان اكثر المشكلات الاجتماعيه التي تواجه الفتيات الاردنيات العاملات في المصنع هي اختلاط العاملات مع العمال الذكور وهنا ابين ان الاختلاط في بعض الحالات له ميزات ايجابيه لا ننساها ومنها الصداقه بين الجنسين والمساواه بين الجنسين ، ولكننا نعني بالاختلاط هنا هو الاختلاط مع الجنسيات الاخرى غير الاردنيه , ففي مدينة الحسن يوجد الكثير من الاجانب الذين يعملون على خطوط الانتاج ، مما يؤدي بالعاملات الى اكتساب ثقافه غير مرغوب فيها منهم وعلى سبيل المثال ثقافة اللباس ، ولا ننسا العادات و التقاليد التي يتمتع بها الاجانب العاملين والتي لا تتفق مع عاداتنا وتقاليدنا المعمول فيها لدينا والتي يرفضها المجتمع الاردني بشده والتي تتمثل بالانحلال الخلقي .ولقد استخدم الباحث إختبار ONE SAMPLE T+TEST لإختبار الدلالة الإحصائية للفرق ما بين المتوسط الكلي البالغ(3.4) ومتوسط أداة القياس (3)* والجدول التالي يوضح هذه النتيجة.

---

*متوسط أداة القياس = (الحد الاعلى + الحد الادنى للمقياس) / 2 = (5+1) / 2 = 3

الجدول (13) اختبار One sample t-test الخاص بالمشكلات الاجتماعية

الوسط الحسابي	الدلالة	قيمة t المحسوبة
3.4	0.000	11.5

يشير الجدول رقم (13) إلى أن قيمة t المحسوبة البالغ (11.5) انها ذات دلالة إحصائية وبما يدل على أن الفرق ما بين الوسط الحسابي للمتغير ومتوسط أداة القياس يؤكد رضا العينة على الوضع الإجتماعي في مكان العمل.

المشكلة الثانية (الإضاءة داخل المصنع مناسبة) ، لقد تبين من آراء العينة أن الإضاءة داخل العنابر واماكن العمل في المصنع جيدة حيث تستطيع العاملات التعامل مع الآلات بشكل جيد لما تتمتع بة من انارة جيدة .

كما جاءت في المركز الثالث (مكان العمل مزدحم بالآلات) وتتمثل خطورة ازدحام المصنع بالآلات في في عدم قدرت العاملات على ممارسة الكثير من الانشطه الاجتماعيه في مكان العمل فلا تستطيع العامله التركيز وتبادل الكلام مع زميلاتها العاملات في جو مليء بالضوضاء ، مما يقلل من التواصل الإجتماعي بين العاملات وبالتالي تضعف علاقات الصداقه وقد تنعدم في بعض الاحيان ، بالاضافه الى ذالك فان المكان الذي يصدر منه الضوضاء قد يسبب في الغالب بعض الامراض الصحيه للعاملات ومنها مشاكل السمع , بالاضافه الى امراض الجهاز التنفسي والذي ينجم عن انبعاثات الآلات الكثيره وتنوع المواد المستخدمة في مكان العمل، وهذا ما جاء في المشكلة الثانية .

المشكلة الرابعة (تجاهل طلبات العاملات) ، يتبين من الجدول اعلاة ان أفراد العينة تقر أن الإدارة لا تستمع الى مطالب العاملات ، وهذا يفسر بسوء العلاقة القائمة بين الإدارة والعاملات ، فلو كانت العلاقة مبنية على التفاهم والإحترام للقيت العاملات ذالك بالاستماع على الأقل لكلامهن

، فكلما كانت الإدارة والمشرفين قريبين من العاملات كلما شعرن بالإهتمام بهن وظهر ذالك الاثر الإيجابي في حسن أدائهن في العمل.

أما المركز الخامس فكان (لا تقوم الجهات المختصة بالتفتيش على المؤسسة) ، إن عدم قيام الجهات المخوله بالتفتيش على المصنع بواجباتها بشكل دوري يلحق الأذى الكبير بالعاملات الاردنيات في الصناعة ، فعدم قيام هذه الجهات بالتفتيش الدوري يؤدي باصحاب العمل الى عدم الاكتراث لكثير من الأمور والقيام بالكثير من التجاوزات في العمل التي قد تلحق الاذى الكبير بالعاملات في المصنع ومن أبرز هذه المشاكل التلاعب بالاجور ، وأهمال التامين الصحي ، والافتقار للظروف الملاءمة للعمل مما يسبب الكثير من المشاكل الصحيه والنفسيه للعاملات .

كما أن عدم قيام الجهات المختصة بالتفتيش على المصنع قد يؤثر على العلاقة بين العاملات والمشرفين (المشرفات) المخولين بمراقبة العاملات اثناء قيامهن بعملهن ، حيث تتعرض العاملات للسب والشتم والتحرش من قبل المشرفين ، بالإظافه الى عدم الاستماع لطلبات العاملات لغياب الجهات الرسميه وعدم قيامها بدورها بشكل جدي مما ينعكس سلبا على العاملات سواءا من قبل الاداره أو من قبل المراقبين .

وجاء في المرتبه السادسة (مياه الشرب في المصنع غير صحية) ، مما قد يسبب الأمراض والاثار السيئة للعاملات ، تنعكس على اداء العاملات في العمل فالمياه الملوثة تسبب الصداع والغثيان ممكا يقل انتاج العاملة ، وقد يؤدي الى قلة النتج وتردي جودة الإنتاج لعدم ارتياح العاملة اثناء عملها فهذه المشكلة تؤدي بسلبيات على الجهتين العامله وصاحب العمل , وهنا لابد من الاشاره الى ان الجو الصحي في مكان العمل عامل اساسي لابد منه لكي لا تصاب العاملات بالامرض وحتى لايؤثر ذالك على العمل من خلال كثرة الاجازات بسبب المرض وعدم القدرة على العمل ، فلا بد أن تؤمن المسسه البيئه الصحيه المناسبه للعاملات لمصلحة طرفي العلاقة.

المرتبة السابعة (المكان الذي اعمل فيه مزدحم بالعمال) ، يفسر هذا بأن أماكن العمل أما أن تكون ضيقة ومزدحمة بالآلات كما جاء بالمشكلة الثالثة حيث المكان لا يتسع لكل العاملات ، أو أن أعداد العاملات على خطوط الإنتاج كبيرة ويفسر هذا ايظا بتدني الرواتب مما يجعل الإدارة أعداد كبيرة ازيادة الإنتاج وبالتالي زيادة ارباح الشركة .

أما المرتبه الثامنة فكانت (مكان العمل مليء بالضوضاء) ، لابد من توفير البيئة الملائمة في مكان العمل وفقا لشروط السلامة العامة ، ومن العوامل التي تسبب الضوضاء في بيئة العمل كثرة ادوات الانتاج(الآلات) وقربها من بعضها البعض وقدم الآلات المستعملة في المصنع معدم إجراء الصيانه اللازمة للآلات كلما دعت الحاجة ، وعدم عمل عوازل للاصوات توضع على الجدران لكي تخفف من الاذى الصادر منها ، وعدم توفر ادوات السلامه الخاصه بالعاملات مثل وضع سماعات ملاءمة تقي وتخفف من الضجيج الصادر من الآلات ، كلهاعوامل لا بد من مراعاتها في المصنع من اجل حماية العاملات من الإصابة في العمل وتقلل تعرض العاملات للأخطار المهنية.

في المرتبة التاسعة جاءت (تعامل الإدارة مع العاملات غير مرضي) إن التعامل السلبي وغير المرضي مع العاملات يولد مشاكل اجتماعية في بيئة العمل ، فيؤدي هذا الاسلوب في المعاملة الى انعدام الثقة بين الطرفين والى ضعف العلاقة الاجتماعية بين الادارة والعاملات والتي يفترض ان تكون مبنية على الثقة في جو يسوده الرضا عن العمل والشعور بالثقة والولاء للمصنع وزيادة الانتاج ، وتفسر المعاملة المرضية من قبل الادارة للعاملات وجود علاقة جيدة مع العاملات ، فلا بد للإدارة بالاهتمام بالعاملات لانهن عنصر اساسي من عناصر الانتاج وزيادة ارباح المؤسسة.

تلتها في المرتبة العاشرة (أوقات الراحة غيركافية) ، إن ساعات العمل الطويلة المتصلة دون وقت كافي للراحة يؤدي بالعاملات الى الإجهاد الجسمي وعدم القدره على العمل بشل جيد فيسبب الملل في العمل وقلة الإنتاج وعدم توخي الدقة في العمل وبالتالي قلة جودة المنتج ، فلا بد للمؤسسه من مراعاة هذا العمل وعمل فترات كافية للراحة مخصصة لتناول الوجبات (فطور وغداء) فالعامل بحاجة الى طاقة من لتعويض الفاقد منها في العمل وبالتلي يجدد نشاطه ولا يشعر بالملل خصوصا اذا كانت فترة الغداء في الكفتيريا مع زملاء العمل مما يكسر الروتين لدى العملات ويجدد نشاطهن .

في المرتبة الحاديةعشرة جاءت (اشعر بالخجل عند التحدث عن عملي) يعود تفسير هذا الى قلة الأجور التي تتقاضاها العاملات في المصنع خصوصا اللواتي يحملن شهادات جامعية وما زلن ينتظرن دورهن في التوظيف ، فقد اشارت العاملات بعدم الرضاء في العمل في المصنع

ويتمثل ذالك يالشعور بالخجل للتحدث عن طبيعة عملهن امام الناس المقربين منهن ، كما أن هذا النوع من العمل ما زال يقابل بالرفض من الأهل خوفا على البنت من التعرض للأذى وبسبب بعد مكان الإقامة عن مكان العمل وأيضا رفض المجتمعات الريفية عمل الإناث في المصنع بسبب بعد مكان الإقامة وبالتالي تاخر العاملات لفترات متاخرة من المساء .

أما المرتبه الثانيةعشر فكانت (الخدمات غير متوفرة) ، ان وجود الخدمات في مكان العمل يلعب دورا مهما في تشجيع العاملات على العمل ويدعم نشاطهن ، فاذا ما تواجدت المرافق الصحيه المناسبه واماكن الغسيل والنظافه وكان المصنع نظيفا ويلقى العنايه اللازمة من ثبل المقيمين عليه فن ذالك ينعكس ايجابيا على العاملات والانتاج ، وخلافا على ذالك تؤدي الاماكن الغير صحيه والتي لا يوجد بها مرافق ملائمة الى اصابة العاملات بالامراض وتردي الحاله النفسية لهن مما يسبب لهن الاجهاد الجسدي والنفسي في مكان العمل .

في المرتبة الثالثة عشر كانت (اتغيب عن العمل بسبب الإجهاد من العمل) ، ويفسر هذا أن االعاملات يلجأن الى الغياب عن العمل لكثرة الطلبات الملقاه على عاتقهن ،وقد يفسر ذالك لطويل ساعات العمل التي تمضيها العاملات في عملهن والذي يتطلب منهن الوقوف لعدة ساعات خلف الآلات مما تسبب لهن الاجهاد الجسماني والعضلي ترهق العاملات ، بالإضافة الى بعد مكان العمل وصعوبة المواصلات تؤدي الى اجهاد العاملات ، وهذه الدراسة تتوافق مع نتائد دراسة خالد عبد الرحمن المشار اليها سابقا" وهي ضيق الوقت المخصص للراحة والإرهاق الشديد ، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة(محمد الدقس) بعنوان (مشكلة الغياب لدى العمال في الصناعة) والتي بينت مدى حجم مشكلة الغياب وإن العمال يتغيبو عن عملهم بسبب عدة عوامل أهما الفيزيقية والإقتصادية والإدا\رية .

اما المرتبة الرابعة عشر فكانت (العمل يسبب لي مشاكل صحية) ، أن ازدحام مكان العمل بالآلات التي تصدر اصواتا مزعجة وتزاحم العمال في مكان العمل ، والضروف الفيزيقية السيئة مثل سوء الاضاءة ، والضوضاء ،وخطورة المواد الكيميائية المستخدمة في العمل ، وعدم النظافة تسبب للعملات بعض الامراض كالتهاب القصبات الهوائية ومشاكل السمع ، والوقوف لساعات طويلة خلف الآلات قد يسبب آلام المفاصل ما عدا حوادث العمل والاصابات داخل مكان العمل كل هذه الظروف تعرض حياة العملات للخطر ويجب ان تؤخد بعين الاعتبار وعلى اصحاب العمل ايجاد الحول المناسبة لتقليل اصابة العاملات بالأمراض وحوادث العمل، كالتقليل

من عدد الآلات وعمل الصيانه الدورية لها وإستبدال المواد الاولية المستخدمة في الصناعة بمواد اخرى اخف أذى على العملات ، بالاضافة الى توفير ادوات السلامة العامة كالكمامات لاستخدامها من قبل العاملات، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (خالد عبدالرحمن)المشار اليها سابقا والتي هي إهمال المرأة العاملة لصحتها ، والغياب عن العمل بسسب المشاكل الصحية .

في المرتبة الخامسة عشر جاءت (تتعرض العاملات للسب والشتم) ، يفسر ذالك بسوء العلاقة القائمة بين العملات والمشرفين على عملهن (المراقبين) فكلما كانت العلاقة بين الفئتين مبنية على التفاهم ، والاحترام والتعاون كلما انعكس ذالك بشكل بشكل ايجابي على العمل والانتاج ، فاذا لقيت العاملات التشجيع والدعم النفسي المستمر من المشرفين كلما زادت لديهم الرغبة بالعمل ، وحب العمل ، والولاء لموسسة العمل ، وكل هذه قيم ايجابية تؤدي الى تطوير المؤسسة وزيادة انتاجها وجودة المنتج ، فالمشرف الناجح في عملة هو الذي يترك فرصه للعاملات للتعبير عن آرائهمن وطلباتهن ، وينصت اليهن ، فمجرد الإستماع للعاملات يترك الأثر الإيجابي لديهن على نفسية العاملات وتزيد ثقته بنفسة.

وعلى النقيض من ذلك كلما تعرضت العاملات للإهانه والسب والشتم من قبل اصحاب العمل والمشرفين على العاملات كلما ضهر التعب على العاملات والاجهاد النفسي والملل وعدم الرغبة بالعمل ، وهذا ينعكس سلبا على المصنع فيقل الانتاج وتقل جودة المنتج ولا تحقق الشركة ارباح جيدة وقد تخسر وتغلق في النهاية كما حصل فعلا في في بعض الشركات العاملة في مدينة الحسن فقد انخفض عدد الشركات من اصل اكثر من مئة شركة الى 27 شركة ما زالتعامله وهذا يفسر الى سوء السياسة المتبعة في تلك الشركات ، وهذا ما جاء بالمشكلة رقم (6).

المرتبة السادسة عشر كانت (اسرتي ليست راضية عن عملي) ، يفسر عدم رضا أسرة العاملة عن عملها الى أن طبيعة العمل الذي تقوم به العاملة صعب ولا يليق بها خصوصا اذا كانت الفتاة من اللواتي حاصلات على الشهادة الجامعية ، كما يفسر ذالك ببعد مكان العمل وتاخر الفتاة عن البيت لساعات المساء وعدم توفر المواصلات وقلة الرواتب وسوء العوامل الفيزيقية , كل هذه العوامل تسبب الإزعاج لأسرة الفتاة خصوصا في مجتمع محافظ مثل المجتمع الأردني ، وقد تلجأ العاملات الى ترك العمل بسبب الضغوط الكبيره عليها من قبل الأهل .

المرتبة السابعة عشر (التهوية داخل المصنع جيدة) ، يفسر هذا بان المصنع يوجد به أماكن تهوية جيدة كالشبابيك ، والأبواب ، والمراوح ، وأن التهوية في المصنع لا تشكل مشكلة لديهن .

المرتبة الثامنة عشر (اتحدث مع زملائي بالعمل باريحية) ، يفسر هذا بسهولة العمل الذي تقوم به العاملات اللواتي يعملن في مكان واحد خاصة في قطاع النسيج ، حيث يستطعن تبادل الحديث مع بعضهن البعض أثناء العمل دون مشكلة.

المرتبة الناسعة عشر جاءت (اتحدث باسمرارعن عملي امام الناس) ، يفسر هذا برضى العاملات عن عملهن ، ولكن قد يكون هذا في ضل البطالة التي يتعرض لها المجتمع في الوقت الراهن خاصة أن اغلب أفراد العينة من حملة شهادة التوجيهي ولم يستطعن اللحاق بالجامعة إما لظروف مادية أو لتدني المعدل ، ولعدم توفر اعمال بديله لهن فقد أصبحت لديهن القناعة بملاءمة العمل لهن .

المرتبة العشرين (لايوجد علاقات صداقة في المصنع) ، رغم أن العاملات يستطعن التحدث في أماكن العمل دون تعرض المشرفين لهن الأ أن هذه العلاقة لم تتقدم لتصبح علاقة صداقة فما هي الأ علاقة زمالة تنتهي بإنتهاء الدوام ، فالعاملات لا يقدرن على مواصلة العلاقة مع بعضهن بشكل جيد بسبب البعد في مكان السكن وظروف الحياة القاسية ، ومشاكل البيت .

المرتبة الحادية والعشرين (تتعرض العاملات للتحرش في العمل) ، يفسر ذالك أن العاملات يتعرضن للمضايقات من العمال الذكور أو من المشرفين عليهن في عنابر المصنع وهذا يسبب لهن الارهاق والتعب من وجودهن في مثل هذه الاجواء ، وبالمقابل يقع على عاتق الإدارة بضرورة وجود مرشدات اجتماعية وخبراء نفسيين تلجا اليهم العامل في حال تعرضها لمثل هذه المواقف فالبنت في الغالب تبقى ساكتة ولا ترغب بعرض مشكلتها على اهلها او زميلاتها خوفا من الحرج ، كما أنها لا تلجا للادارة خوفا من فصلها من العمل.

المرتبة الثانية والعشرين (أتغيب عن العمل بإستمرار) ، يتبين من آراء العين كثرة تغيبهم عن العمل وهذا يفسر بعدم رضا العاملات عن الرواتب لانها متدنية ، كما أن المعاملة الغير لائقة من المشرفين قد تتسبب بهذا التغيب ، ولا بد أن الإجهاد في العمل والتعب الشديد بسبب طول

ساعات العمل يسبب هذه المشكلة لهن وهذا ينطبق مع المشكلة الثالثة عشر (أتغيب عن عملي بسبب الإجهاد في العمل) .

المرتبة الثالثة والعشرين (علاقة العاملات مع مراقب العمل جيدة) ، يفسر هذا بخوف العاملات من المراقب كونة بيده الصلاحية للخصم على العاملات أو نقل العاملات من مكان الى أخر كونة الشخص الأكثر قرب من العاملات أثناء العمل.

المرتبة الرابعة والعشرين (النظافه والترتيب بالمصنع جيدة) ، يفسر هذا أهتمام الإدارة بنظافة المصنع ، كما يفسر بأن العاملات هن مسؤلات عن نظافة المكان الذي يعملن فية مهذا جهد إضافي عليهن .

المرتبة الخامسة والعشرين (أقوم بالتدخين في مكان العمل) ، تقر العاملات على أنهن يستطعن ممارسة التدخين في مكان العمل وهذا يفسر عدم إهتمام الإدارة بصحة العاملات ، كما يشير على الثقافة المكتسبة من الجنسيات الدخيلة على مجتمع الدراسة .

أما الفقرات التالية فكان المتوسط العام لها يقل عن متوسط أداة القياس (3) ، مما يعكس عدم رضا أفراد العينة عن هذه الفقرات وهي على النحو التالي :

المرتبة السابعة والعشرين (اقضي اوقات استراحتي في الكفتيريا مع زملائي) .

المشكلة الثامنة والعشرين (اشعر بالراحه عند ممارستي العمل) .

المشكلة التاسعة والعشرين (يوجد وقت إستراحة لتناول الطعام) .

المشكلة الثلاثين (يوجد عمال من جنسيات اخرى في المصنع) .

المشكلة الحادية والثلاثين(عملي لا يشكل خطورة على حياتي) .

6-2-3 للإجابة على السؤال الثالث من اسئلة الدراسة

(ما المشكلات الإقتصادية التي تعاني منها العاملات الأردنيات نتيجة العمل في الصناعة؟)

الجدول رقم 14 يبين ترتيب المشكلات الاقتصادية حسب آراء المبحوثين

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1. لا تقدم المؤسسة سكنا وظيفيا" للعاملين	4.1	1.2
2. اعتقد أن الاجر لا يتناسب مع الجهد المبذول	3.1	1.4
3. أقيم بعيدا عن المصنع	3.5	1.3
4. لا تعطي المؤسسة أجرا بدل السكن	3.5	1.4
5. أقبل باي عمل لحاجتي المادية	3.0	1.3
6. لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل	3.0	1.2
7. تعطي المؤسسة قروضا للعاملات	3.0	1.4
8. لا تحصل العاملة على اي مساعدة نتيجة تعرضها لحادث ما	3.0	1.3
9. وسائل النقل المخصصة للعمال قديمة	3.0	1.3
10.وسائل النقل مزدحمة وغير مريحة	3.3	1.4
11. اجد صعوبة للوصول لمكان عملي	3.0	1.2
12. الإدارة تقدم لنا حوافز تشجيعية	3.0	1.3
13. يوجد نقص في وسائل السلامة في المصنع	2.4	1.2
14. يوجد تامين صحي للعملات	2.4	1.2
15. أستخدم ملابس العمل الواقية بإستمرار	2.1	1.1
16. يعطي المصنع إجازات مرضية مدفوعة الأجر	2.0	1.0
17. المصنع يؤمن لنا المواصلات	2.0	.94
المتوسط الكلي	2.8	.62

نلاحظ من الجدول أعلاه عدم موافقة العينة على الفقرات(11 ، 14 ، 15 ، 16) بينما تميل آراؤهم للموافقة على باقي الفقرات ، كما أن المتوسط العام البالغ (2.8) والذي يقل عن متوسط أداة القياس (3) يعكس عدم رضا أفراد العينة عن الوضع الإقتصادي الذي تعيشه في عملهن . ولقد تم أستخدام إختبار ONE SAMPLE T-TEST لإختبارالدلالة الإحصائية للفروقات مابين المتوسط الكلي (2.8) ومتوسط أداة القياس حيث تبين أن قيمة T المحسوبة والبالغة

(4.9) ذات دلالة إحصائية تؤكد عدم رضا أفراد العينة على الوضع الإقتصادي بمعنى أنه توجد مشكلات إقتصادية يعانين منها كما هو في الجدول التالي.

الجدول رقم 15 يبين قيمة Tو الوسط الحسابي للعينة

قيمة Tالمحسوبة	الدلالة	الوسط الحسابي
4.9	0.000	2.8

نلاحظ من الجدول رقم (15) أن المشكلة الأقتصادية الأولى للعاملات الأردنيات في مدينة الحسن الصناعية كانت (لا تقدم المؤسسة سكنا وظيفيا" للعاملات) ، يفسر ذالك أن العاملات في مدينة الحسن الصناعية يأتين من أماكن بعيدة عن مكان العمل مهن بحاجة لسكن خاص بهن ليخفف عنهن عناء السفر اليومي من البيت الى مكان العمل والعكس ، كما أن هذه العملية تتطلب تكاليف ومصاريف زائدة ، ويفسر هذ بإنخفاض الرواتب التي تتقاضاة العاملات وأنه لا يكفي لمصاريف البيت والمواصلات.

أما المشكلة الثانية فكانت (اعتقد أن الاجر لا يتناسب مع الجهد المبذول) ، يعتبر الراتب الذي تتقاضاة العاملة في المؤسسة الصناعية هو الباعث الأساسي للعمل ، وتعتبر هذه المشكلة من أكثر المشاكل التي تؤرق العاملين والعاملات على حد سواء في المجتمعات الصناعية وذالك لأن الأوضاع الأقتصادية الراهنة التي تعاني منها الكثير من المجتمعات من ارتفاع اسعار المواد التموينية والمواد البترولية ومواد البناء ...الخ ، كلها تتطلب مزيدا من الأنفاق ، ويفسر ايضا أن الجهد الذي تقوم به العاملات لا يساوي الراتب الذي تتقاضاة في آخر كل شهر وبحاجة الى زيادة ، كما أن نتائج هذه الدراسة تتفق مع نتائج دراسة (خالد عبد الرحمن) المشار اليها سابقا والتي بينت تدني الأجور، وعدم تناسب الأجور مع الجهد المبذول ،وقد توافقت هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من (لميس دودخ) ودراسة (عبد الحميد السويس) ذالك بأن المرأة العاملة تواجة مشكلة في تدني الأجور .

المشكلة الثالثة كانت (أقيم بعيدا عن المصنع) ، يفسر هذا الى ان بعض العاملات تنتقل من مكان اقامتهن الى مكان العمل بواسطة المواصلات مما يتطلب مزيدا من الوقت لكي تصل مكان

العمل ، كما ان العودة الى البيت تكون في المساء وقد تتاخر العاملة عن البيت بسسب المواصلات وهذا يسبب لها الكثير من المشاكل الأسرية من إهمال الأولاد والزوج والبيت بسبب الإجهاد الناتج عن العمل وضيق الوقت لعودتها متاخرة من المصنع .

المشكلة الرابعة هي (لا تعطي المؤسسة أجرا بدل السكن) ، يفسر ذالك بأن المؤسسة لا تعطي العاملات اللواتي لا يقمن في السكن أجرا أو مبلغ من المال يضاف الى الراتب الذي تتقاضاة أخر الشهر كما هو معمول به في كثير من المؤسسات وبالأضافة الى العلاولات الأخرى كالبعد عن مكان السكن وغيرها .

المشكلة الخامسة هي (أقبل باي عمل لحاجتي المادية) ، يفسر هذا لتدني الأجور التي تتقاضاها العاملات في المؤسسة الصناعية وأنها لا تكفي حاجات الأسرة في الوقت الراهن مع أعباء المعيشة ومتطلباتها ، كما يفسر بأن طبيعة العمل لا تتفق مع شهادة العاملات فبعض العملات من الحاصلات على الشهادة الجامعية المتوسطة ولم يحضين بتعيين فاضطررن للعمل في المصنع لمساعدة الأسرة في الإنفاق أي أن الدافع الرئيسي لخروج المرأة للعمل هو الإنفاق على البيت والأولاد وقد توافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (وفاء المعمري).وذالك بأن الدافع من العمل رفع مستوى المعيشة والأنفاق على الأسرة.

أما المشكلة السادسة فكانت (لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل) ، دائما يسعى الفرد الى التطور والتقدم سواءا في وضعة الإقتصادي أكم الإجتماعي ، وهنا تفسر هذه المشكلة بعدم رضا العاملات عن النظام الداخلي المعمول فيه في المؤسسة وانه نظام غير عادل تتم في الترقية للعاملات وفق معايير خاصة تبعا للواسطة بالدرجة الأولى ، والقرابة ثانيا" ولا يوخذ بعين الأعتبارمدة الخدمة في المصنع ولا الخبرة ، وفي هذا محاباة لفئة معينة على حساب فئة أخرى مما يدفع الكثير من العاملات الى البحث عن عمل آخر من أجل الحصول على المكانة المناسبة

المشكلة السابعة (تعطي المؤسسة قروضا للعاملات) ، يتبين من آراء عينة الدراسة على هذه الفقرة بعدم الموافقة على أن المصنع يعطي العاملات قروضا مالية عند الحاجة ، كما هو معمول به في الكثير من الموسسات الصناعية الأخرى في المملكة ، ويفسر ذالك بعدم تلبية المؤسسة لاحتياجات العملات وعدم الأستماع لطلباتهن مما يشكل مشكلة مالية لديهن فقد تضطر العاملات

للبحث عن عمل آخر لتلبية احتياجاتها المادية ، وكما يفسر ذالك بعدم كفاية الرلاتب الذي تتقاضاة العامل كل أخر شهر ، وهذا ينطبق مع المشكلة رقم (2) والمشكلة رقم (5).

المشكلة الثامنة هي كانت (لا تحصل العاملة على اي مساعدة نتيجة تعرضها لحادث ما) ، في حال تعرض اي من العاملات لاإصابة عمل ناتجة عن العمل في المصنع ومهما كان حجم هذه الإصابة ، لا بد من قيام الإدراة بواجبها تجاه العاملة من خلال اعطائها الإجازة المرضية مدفوعة الأجر ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى يفترض بالإدراة واصحاب المصنع أن تقدم الدعم اللازم لهذه العاملة من خلال صرف مكافئة مالية لها لكي تتمكن من الإنفاق على البيت والأولاد لحين عودتها الى العمل ، وتفسر هذه المشكلة بأن العاملات لا تتلاقى الدعم الإهتمام اللازم في حال تعرضها لحادث ما ، مما يدفع الكثير من العاملات الى ترك مكان العمل والبحث عن عمل آخر .

المشكلة التاسعة والعاشرة كانتا ، (وسائل النقل المخصصة للعمال قديمة) ،(وسائل النقل مزدحمة وغير مريحة) على التوالي ، و يفسر ذالك أن المصنع يوفر للعاملات وسائل نقل تقلهن من والى مكان عملهن ، ولكن رغم ذالك فأن هذه المركبات قديمة وبحاجة الى التجديد ، بالإضافة الى أن اعداد العاملات يفوق سعة المركبات في بعض المناطق وهذا يفسر أن هذه المناطق بحاجة الى تعزيز وسائل النقل بوسائل إظافية تستطيع حمل جميع العاملات وأن تكون جديدة مريحة لان ذالك ينعكس ايجابيا على المصنع فلا تضطر العملات الى ترك العمل مما يسبب إرباك فيالعمل ويعود للعمل بالمشاكل تسبب له ازمة اقتصادية وخسارة .

المشكلة الحادية عشر (اجد صعوبة للوصول لمكان عملي) ، يفسر ذالك الى أن العاملات يصلن إلى مكان عملهن متأخرات بسسب بعد مكان سكنهن عن المصنع ويعود ذالك الى أن العاملات يقمن في الأرياف وفي القرى البعيدة عن المصنع مما يتطلب منهن الصعود في أكثر من وسيلة نقل حتى يصلن بالتالي الى المصنع ، كما أن طريق العودة تتطلب مزيدا من الجهد خاصة في المساء حيث تكون العاملات مجهدات بعد يوم من العمل الشاق .

المشكلة الثانية عشر (الإدارة تقدم لنا حوافز تشجيعية) ، يتبين من الجدول أعلاة عدم موافقة العينة على أن المصنع يقدم حوافز تشجيعية للعاملات ، فلكي تحافض العاملة مستواها العالي

بالعمل والانتاج لا بد من التشجيع المستمر لها ويتم ذالك من خلال تقديم الحوافز التشجيعية لها مما يدفع العاملات على التنافس مع بعضهن في العمل للحصول على الحوافز ، وهذا ينعكس ايجابا على الإنتاج والمؤسسة .

المشكلة الثالثة عشر (يوجد نقص في وسائل السلامة في المصنع) ، يفسر ذالك عدم إهتمام المؤسسة الصناعية بسلامة العاملات لديهم من خلال تأمين أدوات السلامة العامة التي تقيهن من الحوادث والإصابات ولأمراض ، وبالتالي عدم توفر الادوات يعرض حياة العاملات للخطر ، وقد يعود ذالك ايظا لعدم قيام الجهات المعنية بالتفتيش المستمر على هذه المؤسسات للتاكد من وجود أدوات السلامة العامة .

أما المشكلة الرابعة عشر (يوجد تامين صحي للعملات) ، لا تتفق آراء العاملات في مدينة الحسن الصناعية بأن المصنع يؤمن لهن التأمين الصحي سواءا" لهن أو لأولادهن وازواجهن ، ويفسر هذا ببحث العاملات عن عمل أخر يومن لهن التأمين الصحي وذالك حسب قانون العمل الأردني .

المشكلة الخامسة عشر كانت (أستخدم ملابس العمل الواقية بإستمرار) ، لا تقر العاملات بأنهن يستخدمن النلابس الواقية في اثناء العمل على خطوط الانتاج ويفسر ذالك بعدم توفير هذه الملابس من قبل الشركة أما لتكلفتها عليهم أو لعدم الاهتمام بالعاملات لعدم وجود جهة مسوؤلة تتابع هذا النوع من المشاكل كالهيئات التفتيشية في وزارة العمل .

المشكلة السادسة عشر كانت (يعطي المصنع إجازات مرضية مدفوعة الأجر) ، يتبين من آراء العاملات أن المؤسسة لا تعطي العاملات أجازات مدفوعة الأجرفي حالة تعرضها للمرض ، ويفسر ذالك ان العاملة تضطر في حال مرضها بأخذ إجازة غير مدفوعة الأجر على حسابها وحساب عائلتها ، مما يضر بكثير من العاملات ويدفع بهن للعمل وهن مريضات من أجل عدم الإقتطاع من رواتبهن .

المشكلة السابعة عشر(المصنع يؤمن لنا المواصلات) ، لقد بينت اراء العينة على أن المصانع لاتؤمن المواصلات لجميع للعاملات في المصنع ، وهذا يدفع بالعملات للذهاب للعمل على نفقتهن الخاصة ةيفسر ذالك ايضا بتدني الأجور وعدم كفايتها للانفاق على البيت .

الفصل السادس

النتائج العامة والتوصيات

7−1 النتائج العامة.

7-1-1 النتائج المتعلقة بالخصائص الإجتماعية.
7-1-2 النتائج المتعلقة بالمشكلات الإجتماعية.
7-1-3 النتائج المتعلقة بالمشكلات الإقتصادية.

7−2 التوصيات.

7–1 النتائج العامة

بعد أن قمنا بعرض تحليل تساؤلات الدراسة ومناقشتها في الفصل السابق من الدراسة ، سنقوم في هذا الفصل بعرض للنتائج العمة التي توصلت اليها الدراسة من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة ، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على المشكلات الإجتماعية والإقتصادية التي تواجة العاملات الأردنيات في مدينة الحسن الصناعية ، وقد كانت نتائج الدراسة على النحو التالي:

7–1–1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول (ما الخصائص الإجتماعية والإقتصادية للعاملات الأردنيات في الصناعة؟).

أ_ حسب متغيرالعمر: لقد دلت نتائج الدراسة على أن الأغلبية من افراد العينة تتركز أعمارهن في الفئة (25–29) سنه ونسبتهن (3.34%) وكان عددهن (119) عاملة بمعنى أن غالبية أفراد العينة من الفئات الشبابية ، في حين أن الفئات العمرية المتقدمة (30) فما فوق حلت المركز الثاني حيث بلغت نسبتهن (29.5%) وبلغ عددهن(81) عاملة ، ويفسر ذالك الى ان هذه المرحلة العمرية للفتيات هي مرحلة تحمل المسؤلية من زواج واولاد وهم بحاجة الى الانفاق على البيت . فيما ظهر ان اعداد العاملات في المرحلة العمرية (20–24) سنه كان منخفضا حيث شكلن ما نسبتة(7.6%) من المجموع الكلي للعينة ، ويمكن تفسير ذالك بأن الفتيات في هذه المرحلة اغلبهن على مقاعد الدراسة ، اما الفئة العمؤرية أقل من (19) فقد كانت نسبتهن (19.6%) من المجموع الكلي للعينة حيث بلغ عددهن (54) عاملة ويمكن تفسير ذالك بأن هذه الفئة من العاملات لا يحملن شهادات ويمكن ان يكونن قد فشلن بالدراسة فتوجهن لسوق العمل من اجل مساعدة العائلة في تحمل اعباء المعيشة.

ب_ متغيرالمستوى التعليمي: لقد دلت نتائج الدراسة على أن غالبية أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الثانوي اذ بلغت نسبة العاملات من هذه الفئة (32.7%) من المجموع الكلي للعينه بحيث كان عددهن (90) ، ويفسر ذالك الى عدم قدرت الفتيات متابعة تعليمهن اما لاسباب مادية ، او لانخفاض معدلاتهن في مرحلة التوجيهي ولم يستطعن دخول الجامعة، كما بلغت نسبة الفتيات الحاصلات على الشهادة الجامعية (25.8%) وكان عددهن (71) ويعزى هذا العدد من حملة الشهادات الجامعية الى انها فترة انتقالية لحين صدور تعيينهم في الوظائف الحكوميه . وتليتها الفتيات الحاصلات على شهادة الاعدادي (الاساسي) بنسبة(22.9%) وكان عددهن(63) عاملة من اجمالي ععد افراد العينة.

ج _متغير الحالة الزواجية (الاجتماعية): نسبة العاملات العزباوات احتلت المركز الاول بنسبة (69.5%) من اجمالي افراد العينة ويفسر ذالك بتاخر سن الزواج وعزوف الشباب عن الزواج بسسب ظروف الحياه الصعبة ، فيما تليتها العاملات المتزوجات احتلت المركز الاول بنسبة (23.3%) ويفسر ذلالك بظروف الحياة الاقتصادية الصعبة والحاجة للعمل لمساعدة الزوج في الانفاق على الاسرة ، وجاءت في المرتبة الاخيره كل من العاملات المطلقات ولاارامل بنسب (5.1%) و (2.2%) وهي نسب ضئيلة ليس ذات مغزى اجتماعي .

د. متغير عدد افراد الاسرة: أن غالبية افراد العينة لايوجد لديهن ابناء حيث بلغت نسبتهن (39.2%) واحتلت المركز الاول بين العاملات ، ويفسر ذالك بان غالبية العاملات عزباوات وهذا ينطبق تماما مع الجدول السابق للحالة الزواجية ويشير ذالك الى تأخر سن الزواج بسب الظروف الإقتصادية الصعبة ، بينما يشكل عدد الأبناء 3 فما دون تقريبا ربع العينة بنسبة بلغت (31.1%) ، وفي الفئة (4–6) بنسبة (14.2%) مما يدل على صغر حجم أسر العاملات بسبب تنظيم النسل ولمواجهة اعباء الحياة ولعدم تفرغ الامهات لرعاية الاولاد بسبب الانشغال بالعمل ، وتصل النسبة في الفئة (7–9) الى (10%) من اجمالي العملات وهي نسبة صغيرة وتقل في الفئة 10 فاكثر بنسبة(5.5%) .

هـــ_ متغير عدد العاملين في الأسره : أن عدد الفتيات اللواتي يعملن لوحدهن في الأسره بلغ (44) عاملة من اجمالي العينة وبنسبة (16%) ، كما احتلت الفئة التي لديها شخص واحد معيل نفس النسبة وهاذا يفسر أن العاملات دخلن سوق العمل للحاجة المادية من اجل اعالة اسرهن والمشاركة في المصاريف ، فيما بلغت نسبة الأسر التي لديها شخصان عاملان(436.%) من اجمالي العينة وهذا يشكل تقريبا ربع افراد العين ويفسر ذالك انه رغم وجود معيلين للاسرة الا ان الاسرة ما زالت بجاجة الى من يساهم معها بالانفاق والمصاريف مما دفع الفتاة للمشاركة في العبي المادي للعائلة من خلال العمل ، وبلغت نسبة الاسر التي يوجد فيها ثلاث اشخاص معيلين غير الفتاة العاملة (24.4%) من اجمالي العينة وهذا مؤشر قوي يفسر ذالك بان هولاء الفتيات قد يكون دخلن سوق العمل من اجل الانفاق على انفسهن بالدرجة الاولى وايضا من اجل قضاء وقت الفراغ بالعمل والتعرف على الاخرين بدل الجلوس في المنزل.

و _ متغير مجال العمل : أن الفئة العضمى من العاملات يعملن في قطاع النسيج بنسبة بلغت (88%) من اجمالي العينة ويفسر ذالك لتوجة الشركات لتوظيف الفتيات في هذا القطاع دون الذكور لدقة عمل الفتيات ، وملائمة هذا العمل للفتيات ، ولسهولة القيام به كونه لا يحتاج لجهد عضلي كغيره من الاعمال ولالتزام الإناث في العمل اكثر من الذكور ولرغبة الفتيات وانجذابهن لهاذا المجال اكثر من غيره ، فيما كانت النسبة متدنية في قطاعي الصناعات الغذائية والالكترونية بنسب (24%) و(8%) على التوالي

ز . متغير الدخل : أن الغالبية من العاملات يتقاضين أجور ضمن الفئة (100−149) دينار اذ بلغت نسبتهن 45,1% من اجمالي العينة ، ويفسر ذالك أن المصانع لا تعطي العاملات أجورا جيدة ، وانها لا تتقيد بقانون العمل الاردني من حيث الحد الأدنى بالرواتب ، في حين بلغت نسبة العاملات اللواتي يتقاضين اجور ضمن الفئة (150−199) بلغت (36%) من اجمالي العينة بينما تقل النسبة لتصل الى الفئة (200) فأكثر حيث بلغت(17.8%) وهن في الغالب يعملن في الاشراف على العاملات ومن ذوات الخبرة الطويل في العمل .

يتبين من نتائج الجدول أن غالبية أفراد العينة يتقاضين رواتب متدنية لا تكفي في ظل تكاليف المعيشة المرتفعة في هذه الاوقات ، كما ان هذ يشير الى استغلال هذه الفئة من المجتمع من اجل تحقيق ارباح للشركان كون هذه الفئة قد تكون تجهل مالها من حقوق في العمل ولا تستطيع المطالبة بها.

ح . سنوات الخدمة في المصنع: أن الغالبية من أفراد العينة لديهن سنوات خدمة قليلية فكانت اللواتي عملن لأقل من سنة يشكلن نسبة (16.4) من اجمالي العية , كما أن اللواتي عملن ما بين (1−4) سنوات(61.8) من اجمالي العينة ويفسر هذا بان اغلب العاملات ليس لديهن استقرار في العمل فقد يعمنلن لفترات محددة حتى يتم تعيينهن في ديوان الخدمة المدينة فالعمل في المصنع هي فترة انتظار لديهن , كما هذا المؤشر يدل على ان انخفاض الرواتب سبب في ترك العاملات لمكان العمل والبحث عن عمل اخر, وكان نسبة اللولتي ضمن الفئة (5−99) سنووات بلغت (18.2%) من اجمال افراد العينة وهي نسبة جيدة ويفسر هذا ان هذه الفئة لا يوجد لديها بديل عن العمل في المصنع ولحاجتها للعمل بقيت تعمل طول هذه المدة من اجل الانفاق على

البيت والاولاد, اما الفئة العاملة لأكثر من 10 سنوات فهي نسبة ضئيلة تكاد تكون معدومة ليست ذات مغزى اجتماعي .

ط_ متغير ساعات العمل : أن (72%) من أفراد العينة يعملن أقل من 8 ساعات في اليوم الواحد وهي نسبة مرتفعة ذات مؤشر ايجابي لأصحاب المصانع بالتزامهم بساعات العمل حسب قانون العمل ، الا ان نسبة العاملات اللواتي يعملن ل(9) ساعات كانت(21.8 %) من اجمالي العينة ، ويفسر ذالك ان بعض العاملات يعملن بالوردية اي العمل الإضافي من اجل الحصول على مبلغ من المال اخر الشهر ، الا أن الغالبية من افراد العينة لا يرغبن بهذا العمل كما ظهرت في الجدول أعلاه ويفضلن العمل ل(8) ساعات يوميا من أجل عدم التاخير عن البيت والاولاد ، كما ان الفئة العاملة في العمل الاضافي قد تكون غير مؤمنة بالمواصلات مما يسبب لها التاخير المستمر عن البيت

7-1-2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (ما هي المشكلات الإجتماعية التي تعاني منها العاملات الأردنيات في الصناعة ؟)

بعد جمع البيانات وتحليلها تبن أن أهم المشكلات الإجتماعية التيي تواجة العاملات في قطاع الصناعة ما يلي :

1-مشكلة اختلاط مع الذكور في العمل : دلت نتائج الدراسة على أن مشكلة الأختلاط من اكثر المشكلات الاجتماعيه التي تواجه الفتيات الاردنيات العاملات في المصنع ، و نعني بالاختلاط هنا هو الاختلاط مع الجنسيات الاخرى غير الاردنيه , ففي مدينة الحسن يوجد الكثير من الاجانب الذين يعملون على خطوط الانتاج ، مما يؤدي بالعاملات الى اكتساب ثقافه غير مرغوب منهم وعلى سبيل المثال ثقافة اللباس ، ولا ننسا العادات و التقاليد التي يتمتع بها الاجانب العاملين والتي لا تتفقمع عاداتنا وتقاليدنا المعمول فيها لدينا والتي يرفضها المجتمع الاردني بشده ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لمشكلة الإختلاط (4.1055) والإنحراف التكراري(91209.) .

2_ مشكلة ازدحام مكان العمل بالآلات والعمال: لقد دلت نتائج الدراسة على أن المؤسسات الصناعية في مدينة الحسن الصناعية تكاد لا تخلو من مشكلة ازدحام العنابر بالآلات ، ويسبب هذا الازدحام للعاملات عدم قدرتهن على ممارسة الكثير من الانشطه الاجتماعيه في مكان العمل فلا تستطيع العامله التركيز وتبادل الكلام مع زميلاتها العاملات في جو مليء بالضوضاء ، مما يقلل من التواصل الإجتماعي بين العاملات وبالتالي تضعف علاقات الصداقه وقد تنعدم في بعض الاحيان ، بالاضافه الى ذالك فان المكان الذي يصدر منه الضوضاء قد يسبب في الغالب بعض الامراض الصحيه للعاملات ومنها مشاكل السمع , بالاضافه الى امراض الجهاز التنفسي والذي ينجم عن انبعاثات الآلات الكثيره وتنوع المواد المستخدمة في مكان العمل، وهذا ما جاء في المشكلة الثانية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمشكلة(4.0545) والإنحراف المعياري (1.08099).

كما تبين من نتائج الدراسة أن أعداد العاملات على خطوط الإنتاج كبيرة ويفسر هذا ايظا بتدني الرواتب مما يجعل الإدارة استخدام أعداد كبيرة لزيادة الإنتاج وبالتالي زيادة ارباح الشركة .

3_ مشكلة عدم قيام الجهات المختصة بالتفتيش على المؤسسة : لقد اشارة نتائج الدراسة بأن الجهات المسؤولة عن التفتيش على المدن الصناعية بعدم قيام جولاتها التفتيشية على المصانع بشكل فعال ، فعدم قيام هذه الجهات بالتفتيش الدوري يؤدي باصحاب العمل الى عدم الاكتراث لكثير من الأمور والقيام بالكثير من التجاوزات في العمل التي قد تلحق الاذى الكبير بالعاملات في المصنع ومن أبرز هذه المشاكل التلاعب بالاجور ، وأهمال التامين الصحي ، والافتقار للظروف الملاءمة للعمل مما يسبب الكثير من المشاكل الصحيه والنفسيه للعاملات ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمشكلة (4.0145) والإنحراف المعياري(95509.) .

5. المشكلات الصحية : لقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مشكلات صحية تعاني منها العاملات الأردنيات في الشركات الصناعية في مدينة الحسن ومن ابرز هذه المشكلات ، مياه الشرب في المصنع غير صحية ، مكان العمل مليء بالضوضاء

، عدم توفر الخدمات اللازمة في مكان العمل ، فعدم توفرالشروط الصحية الملائمة في مكان العمل يعرض العاملات للامراض ، كما أن عدم توفرأدوات الوقاية من خطرالآلات والأجهزة المستخدمة في الصناعة يزيد من نسبة تعرض العاملات للإصابة بالأمراض وخاصة أمراض الجهاز التنفسي نتيجة المواد الأولية المستعملة في الصناعة ، ينعكس ذالك على اداء العاملات في العمل فالمياه الملوثة تسبب الصداع والغثيان ممكا يقل انتاج العاملة ، وقد يؤدي الى قلة المنتج وتردي جودة الإنتاج لعدم ارتياح العاملة اثناء عملها ، وهنا لابد من الاشاره الى ان الجو الصحي في مكان العمل عامل اساسي لابد منه لكي لا تصاب العاملات بالامراض وحتى لايؤثر ذالك على العمل من خلال كثرة الاجازات بسبب المرض وعدم القدرة على العمل ، فلا بد أن تؤمن المؤسسه أدوات السلامة العامة من ، كفوف وأقنعة ، والحاق العاملات بدورات خاصة بالأمن الصناعي لتلافي مثل هذه المشاكل في بيئة العمل .

ومن المشكلات الصحية ، مكان العمل مليء بالضوضاء ، فلابد من توفير البيئة الملائمة في مكان العمل وفقا لشروط السلامة العامة ، ومن العوامل التي تسبب الضوضاء في بيئة العمل كثرة ادوات الانتاج(الآلات) وقربها من بعضها البعض وقدم الآلات المستعملة في المصنع معدم إجراء الصيانه اللازمة للآلات كلما دعت الحاجة ، وعدم عمل عوازل للاصوات توضع على الجدران لكي تخفف من الاذى الصادر منها ، وعدم توفر ادوات السلامه الخاصه بالعاملات مثل وضع سماعات ملاءمة تقي وتخفف من الضجيج الصادر من الآلات ، كلهاعوامل لا بد من مراعاتها في المصنع من اجل حماية العاملات من الإصابة في العمل وتقلل تعرض العاملات للأخطار المهنية.

ومن المشاكل الصحية (الخدمات غير متوفرة) ، ان وجود الخدمات في مكان العمل يلعب دورا مهما في تشجيع العاملات على العمل ويدعم نشاطهن ، فاذا ما تواجدت المرافق الصحيه المناسبه واماكن الغسيل والنظافه وكان المصنع نظيفا ويلقى العنايه اللازمة من ثبل المقيمين عليه فن ذالك ينعكس ايجابيا على العاملات والانتاج ، وخلافا على ذالك تؤدي الاماكن الغير صحيه والتي لا يوجد بها مرافق ملائمة الى اصابة

العاملات بالامراض وتردي الحاله النفسية لهن مما يسبب لهن الاجهاد الجسدي والنفسي في مكان العمل .

ومن المشاكل الصحية(العمل يسبب لي مشاكل صحية) ، أن ازدحام مكان العمل بالآلات التي تصدر اصواتا مزعجة وتزاحم العمال في مكان العمل ، والضروف الفيزيقية السيئة مثل سوء الاضاءة ، والضوضاء ،وخطورة المواد الكيميائية المستخدمة في العمل ، وعدم النظافة تسبب للعملات بعض الامراض كالتهاب القصبات الهوائية ومشاكل السمع ، والوقوف لساعات طويلة خلف الآلات قد يسبب آلام المفاصل ما عدا حوادث العمل والاصابات داخل مكان العمل كل هذه الظروف تعرض حياة العملات للخطر ويجب ان تؤخد بعين الاعتبار وعلى اصحاب العمل ايجاد الحول المناسبة لتقليل اصابة العاملات بالأمراض وحوادث العمل، كالتقليل من عدد الآلات وعمل الصيانه الدورية لها وإستبدال المواد الاولية المستخدمة في الصناعة بمواد اخرى اخف أذى على العملات ، بالاضافة الى توفير ادوات السلامة العامة كالكمامات لاستخدامها من قبل العاملات، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (خالد عبدالرحمن)المشار اليها سابقا والتي هي إهمال المرأة العاملة لصحتها ، والغياب عن العمل بسسب المشاكل الصحية .

6.مشكلة العلاقات الإجتماعية : لقد دلت نتائج الدراسة على أنه لايوجد علاقات صداقة في المصنع ، رغم أن العاملات يستطعن التحدث في أماكن العمل دون تعرض المشرفين لهن الأ أن هذه العلاقة لم تتقدم لتصبح علاقة صداقة فما هي الأ علاقة زمالة تنتهي بإنتهاء الدوام ، فالعاملات لا يقدرن على مواصلة العلاقة مع بعضهن بشكل جيد بسبب البعد في مكان السكن وظروف الحياة القاسية ، ومشاكل البيت (تتعرض العاملات للسب والشتم) ، يفسر ذالك بسوء العلاقة القائمة بين العملات والمشرفين على عملهن (المراقبين) فكلما كانت العلاقة بين الفئتين مبنية على التفاهم ، والاحترام والتعاون كلما انعكس ذالك بشكل بشكل ايجابي على العمل والانتاج ، فاذا لقيت العاملات التشجيع والدعم النفسي المستمر من المشرفين كلما زادت لديهم الرغبة بالعمل ، وحب العمل ، والولاء لموسسة العمل ، وكل هذه قيم ايجابية تؤدي الى تطوير المؤسسة وزيادة انتاجها وجودة المنتج ، فالمشرف الناجح في عملة هو الذي يترك

فرصه للعاملات للتعبير عن آرائهمن وطلباتهن ، وينصت اليهن ، فمجرد الإستماع للعاملات يترك الأثر الإيجابي لديهن على نفسية العاملات وتزيد ثقته بنفسة.

7.مشكلة التغيب عن العمل : في المرتبة الثالثة عشر كانت (اتغيب عن العمل بسبب الإجهاد من العمل) ، ويفسر هذا أن االعاملات يلجأن الى الغياب عن العمل لكثرة الطلبات الملقاه على عاتقهن ،وقد يفسر ذالك لطويل ساعات العمل التي تمضيها العاملات في عملهن والذي يتطلب منهن الوقوف لعدة ساعات خلف الآلات مما تسبب لهن الاجهاد الجسماني والعضلي ترهق العاملات ، بالإضافة الى بعد مكان العمل وصعوبة المواصلات تؤدي الى اجهاد العاملات ، وهذه الدراسة تتوافق مع نتائد دراسة خالد عبد الرحمن المشار اليها سابقا" وهي ضيق الوقت المخصص للراحة والإرهاق الشديد ، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة(محمد الدقس) بعنوان (مشكلة الغياب لدى العمال في الصناعة) والتي بينت مدى حجم مشكلة الغياب وإن العمال يتغيبو عن عملهم بسبب عدة عوامل أهما الفيزيقية والإقتصادية والإدا\ارية .

3-1-7 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث (ما هي المشكلات الإقتصادية التي تعاني منها العاملات الأردنيات في الصناعة ؟)

بعد جمع البيانات وتحليلها تبن أن أهم المشكلات الإقتصادية التيي تواجة العاملات في قطاع الصناعة ما يلي :

1.مشكلة الأجور وعدم كفايتها: لقد دلت نتائج الدراسة على أن الأجور التي تعطى للعاملات الأردنيات قليلة ولا تكفي لأغراض المعيشة والأعباء المالية المستمرة ، ولاتكفي الحد الأدنى لتأمين الحاجات الأساسية للمعيشة . ويؤثر هذا في إنتاج العاملة وينعكسعلى أدائها سلبيا"، فتصبح العاملة غير مبالية بالعملية الإنتاجية ، كون الراتب قليل ولا يوجد ما يشجعها على الإنتاج بشكل جيد ، مما يدل على أهمية الأجور كحافز قوي للإنتاج ، كما أن هذه المشكلة تتسبب للعاملة بالضغط النفسي والقلق من المستقبل ، حيث تبحث العملة على عمل إضافي أو عمل بديل براتب افضل فتترك العمل بمجرد الحصول علية.

2.مشكلة المواصلات : لقد دلت نتائج الدراسة على أن العاملات تعاني من مشكلة المواصلات من والى مكان العمل مما يتسبب لها بالتأخير عن العمل في الصباح وفي بعض الأحيان التغيب عن العمل ، كما أن المواصلات أصبحت مكلفة عليها كونها تقيم في مكان بعيد عن العمل ، فاصبحت تبحث العملة عن عمل أخر يؤمن لها المواصلات ، أو عمل قريب من مكان إقامتها ، كما أن هذه المشكلة تسبب للعاملة الإجهاد والتعب من كثرة التنقل لكي تصل الى مكان عملها ، مما يدفع بها الى عدم الإكتراث والإجتها في العمل مما ينعكس سلبا على العملية الإنتاجية.

3.مشكلة الكفاءات والترقية: لقد أشارت نتائج الدراسة على أن العاملات في مدينة الحسن الصناعية تعاني من عدم الساواة في عملية الترقية ، وأن الترقية لا تعتمد على سنوات الخدمة والخبرة ، وإنما على الواسطة ،فالمكافئات هي من افضل الحوافز التي تشجع العاملات على العمل الجيد ، فالمحاباة في تقديم الحوافز ينعكس سلبيا على العمل في المصنع فتصبح بذالك العاملة غير مهتمة وتشعر بأنها مهما بذلت من جهد فأنه غير مقدر من قبل اصحاب العمل ، فهي بذالك تصاب بالضغط النفسي والملل من جراء عدم المساواة في تقديم المكافئات ، وبالتالي تتأثر العملية الإنتاجية ويقل الإنتاج زتقل بذالك ارباح الشركة.

4.مشكلة عدم الإهتمام بالعاملات من حيث توفير الإسكان والتامين الصحي لهن: لقد دلت نتائج تحليل البيانات على عينة الدراسة في مدينة الحسن الصناعية على أن المؤسسات الصناعية لا توفر السكن المناسب للعاملات الأردنيات ، ولا تقدم لهن تعويضا" بدل ذالك ، كما أن الموسسات لاتشرك العاملات في التامين الصحي ، مما يشكل على العاملات عبىء مالي كبير ، فالعاملة لا تستطيع مراجعة الطبيب الخاص لانة مكلف عليها في حال مرضها أو مرض احد أفراد اسرتها ، كما أن عدم توفير سكن لها قرب مكان عملها يدفعها الى التاخر عن البيت بشكل دائم في فترات المساء ، مما يجعل العملة الى البحث عن عمل أخر يومن لها ظروف أفضل تستطيع التعايش معها ، وهذه المشكلة سبب رئيسي بعدم احساس العملة الى انتمائها الى المصنع بحث تصبح غير مهتمة بالعملية الإنتاجية كما ذكرنا سابقا".

2-7 التوصيات المقترحة

فيضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي :

1.تحسن أجور العاملات في المدن الصناعية وربط الأجر بالإنتاج ورفع الروح المعنوية للعاملات ، وتطبيق نظام الحوافز بحيث يحقق المساواة بين العاملات ويحقق خطط التنمية بزيادة الإنتاج .

2. العمل على الترقية والتعيين داخل المصنع حسب المستوى التعليمي ومدة الخدمة في المصنع ، والإبتعاد عن المحسوبية والقرابة ، الأمر الذي من شأنة أن يرفع الأنتاج ويحسن نوعية المنتج.

3.التقليل من جمود الرواتب من خلال صرف الزيادة السنوية للعاملات ، وتفعيل نظام الحوافز والمكافئات تبعا"لقيم الإبداع والإنتاج والخبرة في العمل والإبتعاد عن المعايير الأخرى.

4.تحسين الأوضاع الصحية داخل المنشئات الصناعية ومتطلبات الامن الصناعي للوقاية من خطر الأجهزة والمواد المستعملة في الصناعة، مع توفير الخدمات الصحية والعلاجية والاسعافية في كل منشاءة صناعية.

5.تعيين أخصائي إجتماعي في المصنع حتى يكون بمثابة حلقة وصل بين العاملات ومجلس الإدارة والضمان الإجتماعي ومن أجل دراسة أوضاع العاملات .

6.عقد دورات للعاملات المستجدات في المصانع تطلع من خلالها العاملات على كيفية التعامل مع الأجهزة بالشكل السليم والأبلاغ عن الأعطال في حال حدوثها ، بالإظافة لدورات السلامة العامة والإسعافات الأولية .

7.عقد دورات تدريبية متخصصة للمراقبين في المصنع تتضمن كيفية التعامل مع العاملات باسلوب حضاري يضمن للعاملات الراحة والشعور بالأمان في المصنع ، وعدم التعرض للسب والشتم والتحرش داخل المصنع.

8.تزويد العاملات في كل منشاءة صناعية بأدوات السلامة العامة من لباس خاص بطبيعة العمل، وكمامات ، وسماعات ، زغيرها من المستلزمات الضرورية .

9. تأمين المواصلات الجيدة من مكان العمل الى أماكن اقامة العاملات ، وفي حال عدم توفر مواصلات صرف علاوة بدل مواصلات للعاملات.

10.توفير اسكان خاص للعاملات الأردنيات في المدن الصناعية وعائلاتهم مقابل ايجار رمزي ، مما يوفر على المؤسسة المواصلات وأعبائها ، ويوفرعلى العاملات مشقة المواصلات ومصاريفها .

11.العمل على إشراك العاملات الأردنيات في المدن الصناعية وعائلاتهم بالتأمين الصحي الشامل ، لكي تتمكن العاملات من توفير العلاج اللازم لهم ولأسرهم مما يعزز الثقة بالمصنع والشعور لديهن بالأمان.

12.ضرورة الأهتمام بالعاملات الأردنيات وبمشاكلهن من خلال رؤساء الأقسام والإدارة ، وضرورة الإستماع للمقترحات الجديدة للعاملات وإيصالها للإدارة.

قائمـــــــــــــة المراجـــــــــــــع

إبراهيم نعمة الله ، مبارك عبدا لنعيم (1982). **مقدمه في الاقتصاد التحليلي**،مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر ، الإسكندرية .

التقريرالشهري الصادرعن وزارة العمل لغاية2010/10/31م.

الدقس، محمد (2005). **التغير الإجتماعي بين النظرية والتطبيق** ، ط2 ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع،عمان.

الدقس ،محمد (2005). **علم الاجتماع الصناعي**، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع،عمان.

الدقس، محمد (2004). **مشكلة الغياب لدى العمال في الصناعة** ، دراسات ، مجلد 31،العدد1 ص ص1-14.

الدقس وابو حوسة(1993).**بعض القيم الإجتماعية والإقتصادية والإدارية لدى العمال في ثلاث مصانع أردنية**،دراسات،المجلد 20 (أ)، ،ص ص 88-110.

الرديعان ،خالد ، **المراة السعودية العاملة والإنفاق الأسري** ، مجلة العلوم الإجتماعية ، المجلد 33 ، العدد 3 ، ص ص 559-591.

الحسن ،احسان (2005). **علم الاجتماع الصناعي**, دار وائل للنشر, ط1, عمان.

الخاروف، أمل (1993).**العوامل المؤثرة في عمل المرأة العاملة في الصناعة**،رسالة ماجستير،الجامعة الأردنية.

الخطيب، نهى (2000). **اقتصاديات البيئة والتنمية** , مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة , جامعة القاهرة .

السويس، عبد الحميد (2000).**المشكلات الاجتماعية والاقتصادية للعاملين في مؤسسات القطاع العام الصناعي وعلاقتها بإنتاجهم**, رسالة ماجستير, جامعة دمشق.

السيد، بدوي(1990). **علم الإجتماع الإقتصادي**, دار المعرفة الجامعية, الإسكندرية.

السيد ، عوض (1998).**مجتمع التصنيع** , المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع , الاسكندريه.

السيد، شتا (1993). **نظرية الاغتراب من منظور الإجتماع**, مؤسسة شباب الجامعة, الإسكندرية.

.

السيد ،شتا (1997).**باثولوجيا العصيان والإغتراب**. مركز الإسكندرية للكتاب،الإسكندرية.

السيد، شتا (1999).**إغتراب الإنسان في التنظيمات الإجتماعية**، مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية.

السيد ،عبدالمعطي(1985).**التصنيع والمجتمع**،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية.

السويس ،عبدالحميد(2000).**المشكلات الإجتماعية الإقتصادية للعاملين في مؤسسات مدينة دمشق وريفها**،ماجستير ،جامعة دمشق.

الصوا وكرادشة(2001).**خصائص الزوجات العاملات وعلاقتها بالسلوك الإنجابي في الاردن** ،مؤتة للبحوث والدراسات،المجلد16،العدد3 ، ، ص ص 11−33.

العثمان ،حسين(2006). **مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية**،الواقع والمعوقات ،مؤتة للبحوث والدراسات،المجلد21،العدد3، ، ص ص 11−32.

العميان ،سلمان(2002).**السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، دار وائل للنشر والطباعة، ط 1، عمان ، م.

الغامدي محمد(1996).**عمل المرأة وأثرة على بعض وضائفها الأسرية** ،مجلة جامعة الملك عبد العزيز،المجلد 9،العدد ،ص ص3−58.

المعمري ،وفاء (2005). **عمل الزوجة وأثرة على أوضاعها الأسرية**،رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية .

جريدة العرب اليوم، العدد 3501/تاريخ 2007/01/16 م.

حسن عبد المحي، فهمي محمد(1994).**الخدمة الإجتماعية في المجال العمالي**،دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.

حسين ،محمد، **علم الإجماع ودراسة المشكلات الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ص ص 22–28.

حمود ،كاظم (2002).**السلوك التنظيمي** ،دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط1 ،عمان.

حكمت، جميل (1989).**الصحةالمهنية**، دائرة التلعيم والبحوث الصحية، قسم المناهج والكتب، العراق.

دائرة الإحصاءات العامة, (2007)م.

دودخ لميس(1993). **مشكلات المرأة العاملة في الصناعة**، رسالة ماجستير ، الجامعة الاردنية.

ريتشارد شاخت(1980). **الإغتراب** ، ترجمة كامل حسين،المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت.

رمزي ناهد(2002). **المراة العربية والعمل** ،مجلة العلوم الإجتماعية،المجلد 30،العدد 3 ، ص ص 579–607.

فرح عبد القادر(1986).**علم النفس الصناعي**، ط2، دار النهضة العربية بيروت.

عبد المنعم عبد الحي (1976).**علم الاجتماع الصناعي** ، دار المعاف ، القاهرة .

عبدالرحمن العيسوي(1997).**علم النفس والإنتاج**، دار الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية.

عودة اللة خالد(1994).**مشكلات المرأة العاملة في الأردن**،رسالة ماجستير،الجامعة الأردنية

غباري محمد،علي أميرة (1990). **المدخل الى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الإجتماعية**،دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي(1981). مكتب العمل بغداد.

هربرت ماركيوز (1990).**هيجل أساس الفلسفة التاريخية** ، ترجمة إبراهيم فهمي ، الهيئة المصرية العامه للكتاب، القاهرة.

سلطان، سعد(2004). **السلوك التنظيمي** ،دار الجامعة الجدبدة ،الأسكندرية .

سعد، حبيب (1954). **مشاكل العمل والعمال** ، مكتبة النهضة المصرية ،القاهرة .

علي ، سليمان (1974).**الأجور ومشاكل العصر في السودان**،دار التأليف والترجمة والنشر،الخرطوم.

زكي، بدوي(--19). **الخدمات الإجتماعية للعمال**، مكتبة الفكر العربي .

محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي(1981).مكتب العمل ،بغداد.

محمود، رجب(1993).**الإغتراب**، دار المعارف ، القاهرة.

محمود،العقايلة(2002). **الإدارة الحديثة للسلامة المهنية** ،دار الصفاء للنشر والتوزيع ،عمان.

Hendrix, W. H. ″**Job and Personal Factors Related to Job Stress and Risk of Developing Coronary Artery Disease**.″ Psychological Reports. 66, No. 2

Elizabeth Garnsey, Liba Paukert, **Industrial chang and women s employment Thends in the new international division of labor**, International Insitute for labor studies Geneva, 1987.

الملاحق

الملحق 1 . الإستبانة **بسم الله الرحمن الرحيم**

الجامعة الأردنية

كلية الدراسات العيا

قسم علم الإجتماع

الإستـــبـــانـــــــــــة

دراسة حول المشكلات الإجتماعية والإقتصادية التي تواجة العاملات الاردنيات في مدينة الحسن الصناعية .

الأخت العاملة..

تحية طيبة وبعد:

تهدف هذه الاستمارة للتعرف إلى أهم المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهينها اثنا عملك في المدينة الصناعية.

لذا يرجى التكرم بالإجابة عن الأسئلة بعناية ودقة , علما أن المعلومات الواردة في هذه الورقة لن تستخدم إلا لاغراض البحث العلمي فقط , ولا داعي لذكر الاسم.

واقبلوا فائق الإحترام

الباحث: راكان راضي الحراحشة.

الجـــامـــعـــــــــة الاردنيـــــــــة.

أولا :البيـــــــانــــــــات الأوليـــــــــــة

يرجى وضع دائرة حول رمز الإجابة المناسبة :

1) . العمر:

أ. أقل من عشرين سنه. ب. (20–24) سنه.

ج. (25–29) سنه. د. (30 فما فوق) سنه.

2) . المستوى التعليمي:

أ. أمي. ب. إبتدائي.

ج. إعدادي. د. ثانوي. و. جامعي

3) . الحالة الزواجيه :

أ. متزوجة. ب. عزباء.

ج. مطلقة. د. أرملة.

4) . كم عدد أفراد الأسرة ....

5) . كم عدد العاملين في الأسرة ....

6) . مجال العمل:

أ. الملابس. ب. الصناعات الغذائية.

ج. الإلكترونيات . د. غير ذلك.

7) . الدخل (الأجر الشهري) :

أ . (أقل من 100) دينار. ب. (100 – 149)دينار.

ج. (150– 199) دينار . د. (200 دينار فأكثر).

8) . سنوات العمل في المصنع :

أ. (اقل من سنة). ب. (سنة الى 4).

ج. (5 الى 9). د. (10 سنوات فاكثر).

9) . عدد ساعات العمل :

أ. (اقل من 8 ساعات). ب. (9 ساعات).

ج. (10 ساعات فاكثر).

ثانيا: المشكلات الإجتماعية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	اشعر بالراحة عند ممارستي العمل في المصنع					
2.	اتحدث باستمرار عن عملي امام الناس					
3.	النظافة والترتيب في المصنع جيدة					
4.	الخدمات غير متوفره					
5.	لا يوجد علاقات صداقة في المصنع					
6.	اسرتي ليست راضية عن عملي					
7.	أتغيب عن العمل باستمرار					
8.	مكان العمل مليء بالضوضاء					
9.	أوقات الراحة غير كافية					
10.	العمل يسبب لي مشاكل صحية					
11.	تعامل الإدارة مع العاملات غير مرضي					
12.	تتعرض العاملات للتحرش في العمل					
13.	تتعرض العاملات للسب والشتم من قبل الاداره					
14.	هناك اختلاط مع الذكور في العمل					
15.	الاضاءة داخل المصنع مناسبه					
16.	مياه الشرب غير صحية					
17.	لا تقوم الجهات المختصة بالتفتيش على المؤسسة					

.18	هناك تجاهل لمطالب العاملات من قبل الاداره					
.19	يوجد عمال من جنسيات أخرى في المصنع					
.20	المكان الذي اعمل فية غير مزدحم بالعمال					
.21	مكان العمل مزدحم بالآلات					
.22	اتحدث مع زملائي في العمل باريحية					
.23	اقوم بالتدخين في مكان العمل					
.24	اتغيب عن العمل بسبب الاجهاد من العمل					
.25	التهوية داخل المصنع جيدة					
.26	اشعر بالخجل عند التحدث عن عملي					
.27	يوجد وقت استراحة لتناول الطعام					
.28	علاقة العمال مع مراقب العمل جيدة					
.29	اقضي اوقات الاستراحة في الكفتيريا مع زملائي					
.30	عملى لا يشكل خطورة على حياتي					
.31	اشعر ان الادارة حريصة على سلامة العمال					

ثالثا: المشكلات الإقتصادية

الرقم	العبارة	موافق	موفق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
.1	اعتقد ان الاجر لا يتناسب مع الجهد المبذول					
.2	يعطي المصنع إجازات مرضيه مدفوعة الأجر					
.3	اجد صعوبة في الوصول لمكان عملي					
.4	لا تقدم المؤسسة سكنا وظيفا" للعاملين					
.5	لا تحصل العاملة على أي مساعدة نتيجة تعرضها لحادث ما					
.6	يوجد تامين صحي للعاملات					
.7	لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل					
.8	الادارة تقدم لنا حوافز تشجيعية					

.9	اقبل باي عمل لحاجتي المادية					
10	لا تعطي المؤسسة أجرا بدلا السكن					
11	تعطي المؤسسة قروضا للعاملات					
12	أقيم بعيدا عن المصنع					
13	المصنع يؤمن لنا المواصلات					
14	وسائل النقل المخصصة للعمال قديمة					
15	وسائل النقل مزدحمة وغير مريحة					
16	يوجد نقص في وسائل السلامة في المصنع					
17	استخدم ملابس العمل الواقية بإستمرار					

Socio and Economic Problems Facing Female Workers in AL-Hasan Industrail Estate

By

Rakan Al-harhsheh

Supervisor

Prof : Mohamd ALDEKS

Abstract

This study aimed to identify the social and economic problems suffering from the Jordanian women in industrial, which consider impediment for here growth in the work، and standing up here social and economic task, which consist society and family problems in addition to problems inside work area, also to identify the health effects and social consequences of women labor on industrial zones, the case study sample consisted of (275) women working in the Al-hasan industrial city. Has been used averages computational for the characteristics of the sample, and percentage ratios to answer the questions of the study, in addition (ONE SAMPLE T TEST) to determine differences in the averages between Total average and average of measurement tool.The study shows there is sotial and economice problems in industrial work facing jordannian womens